Уважаемые читатели!

Перед вами первый номер журнала «Национальная система квалификаций России» – периодического издания, посвященного развитию национальной системы квалификаций.

Журнал выходит в разгар оживленных дискуссий, идущих в обществе в посткризисный период, вызванный пандемией. В это нелегкое время стало совершенно очевидно, что главным богатством, потенциалом и катализатором современной экономики являются люди. Именно благодаря их самоотверженному труду, высокому профессионализму, чувству ответственности за порученное дело продолжают работу тысячи предприятий и организаций.

Кризис придал импульс новым формам занятости и кардинальным структурным изменениям на рынке труда и образования, широкой цифровизации всех бизнес-процессов. Выросла конкуренция за работников, освоивших новые профессиональные знания и технологии и обладающих современными, в том числе цифровыми компетенциями.

В повестке дня национальных правительств появились новые вопросы. Кто нужен рынку труда завтра? Каким будет заказ системе образования на подготовку кадров в ближайшей и среднесрочной перспективе?

Еще большую актуальность приобрели различные аспекты модернизации системы среднего профессионального и высшего образования, развития систем оценки квалификаций, в том числе независимой.

Необходимо создание соответствующей инфраструктуры, в том числе цифровой, совершенствование механизма правового регулирования взаимоотношений на рынке труда.

Для обеспечения решения приоритетных задач научно-технологического и социально-экономического развития Российской Федерации сформирована Стратегия развития национальной системы квалификаций на период до 2030 года.

Стратегия предусматривает комплекс государственных мер, направленных на формирование и укрепление кадрового потенциала страны для решения приоритетных задач в рамках Стратегии социально-экономического развития страны до 2030 года.

Формирование будущего рынка труда – задача, для решения которой необходимо привлечь как можно более широкий круг специалистов – людей неравнодушных, настроенных на творческий поиск. Поэтому наша главная цель – сделать журнал дискуссионной площадкой, на которой будут обсуждаться актуальные вопросы совершенствования национальной системы квалификаций.

Уверен, что Ваш, уважаемый читатель, интерес к проблематике национальной системы квалификаций будет способствовать длительному и плодотворному сотрудничеству!

Александр Шохин,
Председатель Национального совета при Президенте
Российской Федерации по профессиональным квалификациям,
Президент Российского союза промышленников и предпринимателей

СОДЕРЖАНИЕ

Главная тема

Александр Лейбович Стратегия ... 3
Любовь Духанина Разработка профессиональных квалификаций в сфере образования ... 14
Аркадий Замосковный Национальная система квалификаций: время для шага вперед ... 25

Акцент

Ирина Ефимчук НЛМК. Путь лидерства ... 38

Событие

Юлия Смирнова «Одна из общих компетенций, которая нужна всем, – это знание своей отрасли» ... 46

Подготовка кадров

Ольга Лоцманова Учим не всех, учим каждого ... 51
Ольга Клинк, **Алла Факторович** Образование и бизнес: практики взаимодействия ... 60

Регионы

Елена Казарина «Обучение в Академии Национального агентства – путь к успешному использованию инструментов НОК» ... 72
Юлия Чудинова Виртуальные тренажеры ... 77

Цифровые ресурсы

Александр Андреев Цифровая платформа национальной системы квалификаций ... 84

Панорама

Иван Митрофанов Международное признание квалификаций ... 92

Стратегия

Подготовка Стратегии развития национальной системы квалификаций совпала с целым рядом значимых событий и новых контекстов в жизни страны. Прежде всего это свет, появившийся в конце длинного тоннеля под общим названием «пандемия».

Александр Лейбович,
генеральный директор Национального агентства развития квалификаций,
член-корреспондент РАО,
д.пед.н., профессор

После того шока, который пережили граждане, компании, сфера образования, возникает естественный вопрос о путях выхода из кризиса. В Правительстве РФ организована активная работа над новой Стратегией социально-экономического развития страны в посткризисный период и на перспективу до 2030 года. Понятно, что основной движущей силой реализации любой подобной стратегии являются люди, так называемые «человеческие ресурсы», или, проще, специалисты различного уровня и профиля, способные решать задачи технологического развития во всех секторах экономики.

Анализ показывает, что при разработке различного рода стратегических документов, определяющих задачи экономического развития (государственные программы, национальные проекты), вопросам кадрового обеспечения и их реализации уделяется мало внимания. При этом сложно найти ответ на вопрос, какие специалисты, с какими квалификациями, в каком количестве, в какой период времени и в каких географических точках нашей огромной страны будут необходимы. Еще сложнее найти ответ на вопрос, откуда они возьмутся. Между тем без ответа на эти вопросы трудно рассчитывать на успешную реализацию крупных государственных и корпоративных проектов.

Складывающийся дефицит квалифицированных кадров практически во всех секторах становится одним из основных вызовов для России в XXI веке.

Складывающийся дефицит квалифицированных кадров практически во всех секторах становится одним из основных вызовов для России в XXI веке. Именно поэтому представляется весьма своевременным и знаковым еще одно важное событие начала 2021 года – завершение работы над Стратегией развития национальной системы квалификаций Российской Федерации до 2030 года, которая подготовлена и одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (в дальнейшем будем для краткости называть этот документ коротко – Стратегия).

В сущности, указанная Стратегия и определяет основные направления работы по формированию нового рынка труда, способного идти в ногу, а лучше хотя бы на шаг впереди быстро меняющихся потребностей бизнеса.

Принятая Стратегия определяет приоритеты и задачи, на которые будут направлены усилия Национального агентства развития квалификаций, отраслевых советов по профессиональным квалификациям как минимум в среднесрочной перспективе. В то же время, учитывая, что, в соответствии с указом Президента РФ от 16.04.2014 №249, на Национальный совет возложена задача координации органов государственной власти, работодателей в сфере профессиональных квалификаций, принятая Стратегия будет ориентиром и для указанных стейкхолдеров.

В основе Стратегии лежит понятие национальной системы квалификаций как современной среды взаимодействия участников рынка труда.

Рассмотрим основные параметры Стратегии в контексте накопленных проблем и ограничений во взаимодействии работодателей, образовательной сферы с рынком труда.

В основе Стратегии лежит понятие национальной системы квалификаций как современной среды взаимодействия участников рынка труда:

- граждан, обладающих (или не обладающих) необходимыми компетенциями;
- работодателей, испытывающих потребности в специалистах, способных эффективно, ответственно и безопасно выполнять определенные функции в производственных процессах;
- образовательных структур, для которых рынок труда является основным (прямым или косвенным) источником спроса на их деятельность.

Органы государственной власти, не являясь непосредственно участниками рынка труда, обязаны находить правовые решения, создающие наиболее комфортные и сбалансированные условия для участников.

Основным вызовом для национальной системы квалификаций является необходимость кардинально увеличить скорость «оборота» квалификаций на рынке труда. Собственно, большинство направлений и задач Стратегии в том или ином виде вытекают из этого вызова. При этом мы исходим из того, что скорость оборота квалификаций на рынке труда зависит от целого ряда факторов, отличающихся как по сути, так и технологически.

Необходимо кардинально увеличить скорость «оборота» квалификаций на рынке труда.

Первая группа факторов определяется функциональными свойствами квалификаций. Речь идет о требованиях или запросах рынка труда, которые формулируются в виде описаний той деятельности, которая необходима для обеспечения эффективной работы предприятия. Проще говоря, имеются в виду квалификационные требования, которые оформляются в виде профессиональных стандартов и требований к конкретным квалификациям работников (квалификационных стандартов).

Интеграция различных подходов к синхронизации спроса и предложения на квалифицированные кадры позволит участникам рынка говорить «на одном языке». Пожалуй, это наиболее сложная, но и наиболее актуальная стратегическая задача на современном этапе развития национальной системы квалификаций.

Здесь предусмотрено комплексное решение трех взаимосвязанных задач. Первая задача состоит в создании механизма систематического обновления квалификационных стандартов на основе систематического мониторинга сигналов от работодателей. Это мониторинг качественных характеристик действующих и новых квалификаций. При этом сама функциональная структура вида профессиональной деятельности, заложенная в профессиональный стандарт, может принципиально не меняться, но содержание труда, технологии требуют актуализации требований к компетенциям работников. Общая методологическая и технологическая основа такого мониторинга была сформирована Национальным агентством в предшествующие годы, но масштабирование этой работы требует принципиально нового подхода.

Вторая задача связана с необходимостью максимально сократить сроки между формированием потребности рынка труда в новых квалификациях до удовлетворения этих потребностей посредством перераспределения трудовых ресурсов между секторами, подготовки и переподготовки нужных специалистов. В настоящее время этот путь проходит через длинную цепь документов, органов и бюрократических процедур. В результате сигнал рынка приходит со значительным опозданием и существенно трансформированным по содержанию. В итоге бизнес не получает специалистов нужной квалификации в нужное время и вынужден нести дополнительные издержки на обучение и профессиональную реабилитацию кадров собственными силами. В принципе адаптация работника к конкретному производственному процессу предприятий – вполне нормальное явление. Вопрос в сроках и стоимости такой адаптации. Выборочная оценка дополнительных расходов крупных компаний показывает дополнительные издержки в целом по экономике в сотни миллиардов рублей. Расходы на выстраивание рационального механизма обратной связи между рынком труда и системой подготовки кадров на порядок меньше. В этом смысле реализация Стратегии для государства является высокомаржинальным инвестиционным проектом.

Особое внимание в Стратегии уделено повышению безопасности работ по видам профессиональной деятельности, связанным с повышенными рисками для жизни и здоровья граждан, имущественных интересов физических и юридических лиц.

Важным вопросом является также и отсутствие для потребителей понятных навигаторов для получения востребованных рынком профессиональных квалификаций. Сегодня подавляющее число предложений различных программ обучения не содержит понятной информации о том, какую профессиональную квалификацию можно получить в ходе обучения. В тех же случаях, когда это можно определить в результате более внимательного изучения предлагаемой программы, потребитель сталкивается с непрозрачной внутренней оценкой получаемой квалификации, с очевидным конфликтом интересов, с отсутствием официального признания квалификации специалиста. Для узкого круга обучающих организаций работают репутационные механизмы по квалификациям высокого уров-

ня, но это не делает погоду на рынке труда в целом.

Поэтому важной задачей Стратегии является создание для работодателей и граждан пользующейся доверием информационной среды о каналах получения и подтверждения профессиональных квалификаций. По сути, нужны данные о целях и качестве программ, а также цифровые ресурсы для прямого взаимодействия поставщиков и потребителей программ.

Большая группа задач Стратегии направлена на интеграцию различных разрозненных практик, процедур, информационных баз, ориентированных на введение новых квалификаций, формирование квалификационных требований, оценку и признание квалификации специалистов. В этой сфере действует большое число акторов, в том числе государственные органы – через ведомственные нормативные акты, работодатели – через профессиональные стандарты, различные общественные и профессионально-общественные структуры – через свои локальные процедуры. Из них только первые две группы участников процесса действуют на основе установленных правовых норм. В результате в стране не существует единого информационного, методического и нормативно-правового пространства в сфере формирования и признания квалификаций, их освоения через обучение и опыт профессиональной деятельности. Такая ситуация создает не только массу организационных проблем участникам рынка труда, но и способствует дублированию работы,

возникновению противоречивых подходов государства, бизнеса и сферы образования к решению задач обеспечения качества подготовки кадров.

Поэтому интеграция перечисленных подходов на общей методологической и цифровой платформе создаст условия для синхронизации спроса и предложения на квалифицированные кадры, позволит участникам рынка говорить «на одном языке». Пожалуй, это наиболее сложная, но и наиболее актуальная стратегическая задача на современном этапе развития национальной системы квалификаций. Фактически речь идет о создании именно единой национальной системы на базе существующих и плохо скоординированных треков. Отдельный акцент сделан на необходимости включения во все крупные экономические проекты вопросов кадрового обеспечения их реализации на языке профессиональных квалификаций. Фактически можно говорить о квалификационных рамках инвестиционных проектов и высокотехнологичных производств как составляющей проектного управления экономическим развитием. В противном случае кадровый вопрос будет выступать не в качестве катализатора, а в качестве тормоза промышленного роста.

Критически важным направлением Стратегии является укрепление связи системы подготовки кадров с потребностями рынка труда.

Значимым направлением Стратегии закономерно определены вопросы трудовой миграции.

В качестве технологической среды, способной обеспечить интеграционные процессы в национальной системе квалификаций и кардинально снизить транзакционные издержки всех ее участников, прежде всего граждан, работодателей, образовательных организаций, Стратегией предусмотрено создание специализированной цифровой платформы. Цифровая платформа позволит дополнить ряд уже созданных цифровых ресурсов национальной системы квалификаций, таких как реестр независимой оценки квалификаций, платформы мониторинга рынка труда, разработки оценочных средств, проведения онлайн-экзамена и др., новыми цифровыми ресурсами и обеспечить их автоматизированное взаимодействие, обмен данными, надежное централизованное хранение информации, стыковку с родственными государственными и частными информационными системами сферы образования и сферы труда, а также обеспечит удобную бесшовную обработку запросов конечных пользователей по принципу «одного окна».

Особое внимание в Стратегии уделено повышению безопасности работ по видам профессиональной деятельности, связанным с повышенными рисками для жизни и здоровья граждан, имущественных интересов физических и юридических лиц. Снизить такие риски могут специальные меры, направленные на использование в этих видах профессиональной деятельности исключительно квалифицированного труда. Для этого необходимо не только поддерживать в актуальном состоянии соответствующие профессиональные стандарты, программы обучения соответствующих специалистов, но потребуется также глубокое реформирование системы допусков к работам, связанным с повышенными рисками, на основе данных о квалификации работника, получаемых из ресурсов национальной системы квалификаций. Предполагается сделать общедоступной оценку квалификации таких работников и поддерживать открытые реестры присвоенных квалификаций.

Критически важным направлением Стратегии является укрепление связи системы подготовки кадров с потребностями рынка труда. Различного рода меры, принимаемые в последние годы на законодательном, организационном и методическом уровнях, практически не привели к заметным результатам. Основным фактором недостаточной успешности этих мер следует признать их слабую скоординированность в силу того, что в этом вопросе ответственность размыта между различными ведомствами, что фактически означает отсутствие ответственности. Большое значение имеет также и различная, иногда прямо противоположная, мотивация работодателей, образовательных организаций, органов управления.

Шансы сформировать устойчиво работающий механизм своевременного реагирования сферы подготовки кадров на сигналы рынка труда есть именно у Национального совета, т.к. Указом Президента РФ от 16.04.2014 №249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям» на него возложена задача по координации деятельности органов государственной власти Российской Федерации, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений) и ассоциаций, общественных объединений, образовательных, научных и иных организаций по созданию и развитию системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации. Таким образом, создание условий для того, чтобы образовательные организации выпускали специалистов с востребованными квалификациями, входит в сферу ответственности Национального совета. Соответственно, Стратегия включает ряд крупных задач, решение которых позволит отладить совместную работу бизнеса и образования для кадрового обеспечения экономического роста. Основными факторами здесь выступают прозрачность для работодателей результатов освоения образовательных программ, скорость реакции сферы образования на тенденции рынка труда как в целом, так и в конкретных секторах, а также обоюдная ответственность за результаты. В настоящее время ни один из этих факторов не работает в должной мере.

> Стратегия предусматривает меры стимулирующего характера по отношению к основным участникам рынка труда – гражданам и работодателям; для этого будут использованы четыре вида механизмов: правовые, организационные, финансово-экономические и информационные (цифровые).

Следующим направлением Стратегии закономерно определены вопросы трудовой миграции. Трудовые мигранты стали неотъемлемой и очень важной составляющей российского рынка труда, включающей, по разным оценкам, до 10% численности трудоспособного населения. Ряд секторов экономики уже не может существовать без этой категории работников. Между тем фактическая квалификация трудовых мигрантов не поддается анализу и учету. Граждане других стран, приступая к работе в России, как легально, так и нелегально, никак не подтверждают свою квалификацию, их профессиональный опыт не может быть достоверно проанализирован.

В результате вся нагрузка в части их обучения, профессиональной адаптации ложится на нашу страну, а значит, прямо или косвенно – и на российский бюджет. При этом иностранные работники получают новые квалификации за счет российских компаний и государства, затем, возвращаясь в свою страну готовыми специалистами, пополняют национальный рынок труда квалифицированными кадрами. Фактически Российская Федерация дотирует зарубежные рынки труда. Между тем развитые страны применяют совсем иные подходы к привлечению трудовых мигрантов, внимательно анализируя их квалификацию, что фактически переносит основную нагрузку по их профессиональной подготовке на страну выезда и дает ощутимые преимущества принимающей стране за счет отбора мигрантов с учетом их профессиональной ценности. Соответствующее направление Стратегии позволит решать проблемы трудовой миграции в интересах российского рынка труда и российского бизнеса путем «интернационализации» системы профессиональных квалификаций.

Наконец, последнее направление Стратегии объединяет блок мер стимулирующего характера по отношению к основным участникам рынка труда – гражданам и работодателям. Здесь следует учитывать, что ряд стимулов уже были введены ранее (так, например, расходы работодателей на обучение и оценку квалификации собственных сотрудников не облагаются налогом на прибыль, а индивидуальные граждане могут получить налоговый вычет). Однако эти меры не дали заметного результаты в силу их ограниченного характера.

Стратегия ориентирована на сочетание финансовых и нефинансовых механизмов использования квалификации как инструмента достижения высоких производственных показателей для бизнеса и успешной профессиональной карьеры для граждан, прежде всего для молодежи и социально уязвимых групп населения. Эти меры должны ориентировать работодателей более активно влиять на квалификации граждан, в том числе за границами своего предприятия. Молодые люди, обучающиеся в организациях профессионального образования, получат возможность освоения ряда востребованных квалификаций еще в стенах своих учебных организаций. Для потребителей важна также уверенность в том, что сложные профессиональные работы и услуги выполняются квалифицированным персоналом, что минимизирует различного рода риски (аналогичные потребности возникают в ряде случаев и у страховых компаний). Для этого также нужны надежные источники информации и правовые механизмы.

Реализация Стратегии предусматривает использование четырех видов механизмов: правовых, организационных, финансово-экономических и информационных (цифровых).

Для этого также нужны надежные источники информации и правовые механизмы.

Среди наиболее существенных правовых мер можно отметить такие как комплексная модернизация нормативно-правовой базы национальной системы квалификаций, формирование «бесшовного» регулирования со стороны рынка труда и сферы образования, снижение уровня бюрократизации процессов, усиление регионального и профессионально-общественного вклада в управление квалификациями и процессами их формирования.

Практика показывает также необходимость оптимизации всех организационных процессов в системе квалификаций, в том числе функций и сферы ответственности ее основных участников – федеральных и региональных органов управления, Национального совета, Национального агентства развития квалификаций, советов по профессиональным квалификациям, образовательных организаций, крупных компаний.

Ключевая роль в реализации Стратегии отводится цифровым технологиям.

Ключевая роль в реализации Стратегии отводится цифровым технологиям. Фактически речь идет о формировании полноценной экосистемы жизненного цикла профессиональных квалификаций на основе развитой цифровой платформы, централизованных облачных решений, работы с большими данными и адаптированной правовой и организационной среды. Это не только позволит существенно повысить скорость принимаемых решений в области обновления содержания квалификационных требований, организации обучения кадров и контроля качества, но также будет способствовать унификации процедур доступа пользователей к сервисам, снижению издержек, устранению дублирования в работе с данными и т.п. Важным преимуществом создания и широкого применения интегрированной цифровой платформы является возможность привлечения к решению конкретных задач национальной системы квалификаций широкого круга организаций и специалистов в различных сферах социально-экономической жизни, сочетании «краудсорсинга» и «краудфандинга».

Одобренная Национальным советом Стратегия, таким образом, может стать важным источником идей для выработки политики и тактики качественного улучшения характеристик российского рынка труда как на уровне высших федеральных и региональных органов государственной власти, так и на уровне отдельных компаний, образовательных организаций, профессионально–общественных объединений. Стратегия рассчитана на два этапа реализации: до 2024 и до 2030 года. Таким образом, она может быть легко встроена в общий стратегический план Правительства РФ. Важной особенностью Стратегии является заложенный в ней гибкий механизм рефлексии и «самонастраиваемости». На основе анализа хода ее реализации в Стратегию могут каждые 2 года вноситься необходимые уточнения.

Стратегия может стать важным источником идей для выработки политики и тактики качественного улучшения характеристик российского рынка труда как на уровне высших федеральных и региональных органов государственной власти, так и на уровне отдельных компаний, образовательных организаций и профессионально-общественных объединений.

Разработка профессиональных квалификаций в сфере образования

Отраслевая рамка квалификаций – основа для развития трудовых отношений в сфере образования

Любовь Духанина,
председатель СПК в сфере образования, заместитель председателя Комитета по образованию и науке ГД РФ, депутат ГД РФ, председатель Российского общества «Знание», д.пед.н.

Современная ситуация на рынках труда характеризуется постоянными и существенными изменениями. Востребованность профессионально-педагогических квалификаций меняется не столько в количественном, сколько в качественном аспекте – меняется содержание деятельности педагогических работников. Несмотря на то что педагогическая деятельность очень консервативна, профессионально-квалификационный ландшафт этой области профессиональной деятельности существенно изменился в последние годы. Появились новые деятельности и «гибридные» квалификации, требующие сочетания разнородных навыков и компетенций; модернизировалось большинство трудовых функций, в том числе в связи с цифровизацией и другими технологическими инновациями в обществе.

Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования ведет работу по созданию отраслевой рамки квалификаций (ОРК) работников образования как основы для последующей систематизации и развития трудовых отношений в отрасли.

Данная статья посвящена первым результатам деятельности по формированию ОРК в сфере общего образования.

Первым этапом стал анализ профессиональных стандартов сферы образования (четыре стандарта для подсистемы общего образования).

28 октября 2019 года на площадке РСПП состоялось первое заседание Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования

Нами проанализированы трудовые функции, которые выполняют педагоги какой-либо конкретной целевой группы. Как выяснилось в процессе анализа, часть квалификационных требований были описаны в одном профессиональном стандарте, наименование которого соответствует названию целевой группы педагогических работников. Например, для учителя это стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования)». Для категорий педагогических работников «социальный педагог», «педагог-организатор», «педагог-библиотекарь», «тьютор», «воспитатель», «старший воспитатель» требования к квалификации содержались в нескольких фрагментах одного профессионального стандарта «Специалист в области воспитания» (чаще всего в одной из представленных в нем обобщенных трудовых функций (ОТФ)).

В некоторых случаях специфика деятельности педагогического работника такова, что, по мнению экспертов, он может выполнять ее только при условии интеграции в своем функционале трудовых действий, отнесенных к разным профессиональным стандартам, точнее, которые следует отнести к разным профессиональным стандартам, согласно методологии их разработки. В настоящее время часть таких профессио-

нальных стандартов не разработана или не утверждена, часть – не включает востребованные на рабочем месте трудовые функции. Поэтому далее опишем примеры, оперируя не понятием «профессиональный стандарт», а симметричным ему понятием «вид профессиональной деятельности».

В частности, классный руководитель осуществляет диспетчеризацию, организует коммуникации, необходимые для жизнедеятельности классного коллектива, выступает в роли воспитателя группы обучающихся (ОТФ «Воспитательная работа с группой обучающихся», профессиональный стандарт «Специалист в области воспитания»), тьютора в процессе самоопределения обучающегося. При этом ОТФ «Тьюторское сопровождение обучающихся» в составе указанного профессионального стандарта в актуальной редакции предусматривает позицию тьютора только для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидностью. Выступая в роли воспитателя группы обучающихся, классный руководитель включен в производственный процесс реализации образовательной программы и ответственен в числе прочего за формирование заданных федеральными государственными образовательными стандартами общего образования образовательных результатов (как минимум метапредметных и личностных). Это заставляет обращаться за трудовыми функциями для профессиональной квалификации классного руководителя к профессиональному стандарту «Педагог ... (воспитатель, учитель)». Таким образом, набор трудовых функций классного руководителя формируется из трех видов профессиональной деятельности: реализация образовательных программ, организационно-педагогическое сопровождение образовательного процесса и тьюторское сопровождение деятельности обучающегося.

> Профессионально-квалификационный ландшафт в сфере образования в последние годы существенно изменился – появились новые виды деятельности и «гибридные» квалификации, требующие сочетания разнородных навыков и компетенций; модернизировалось большинство трудовых функций.

Учителя средней и старшей школы общей практики, работающие с гетерогенными группами обучающихся, для успешного выполнения своих трудовых функций должны не только пользоваться и подбирать соответствующие учебно-методические ресурсы. Им необходимо их адаптировать (модифицировать) с учетом продвижения и индивидуальных запросов конкретных обучающихся. Таким образом, выполнение большей части трудовых функций в рамках вида профессиональной деятельности (ВПД) «Реализация образовательных программ» технически невозможно без выполнения трудовой функции из ВПД «Методическое обеспечение и методическое сопровождение образовательного

процесса». Складывается ситуация, аналогичная «автономному обслуживанию», – концепции организации труда в современных инновационных промышленных производствах.

Приведенные примеры не позволяют подвести указанные профессиональные квалификации под термин «сквозные квалификации», поскольку трудовые функции интегрируются из профессиональных стандартов, регулирующих одну и ту же область профессиональной деятельности. Представляется, что для профессиональных квалификаций в области образования такой принцип формирования профессиональных квалификаций будет распространен. Предлагаем обозначать квалификации, включающие трудовые функции (ТФ) из разных видов профессиональной деятельности в составе области профессиональной деятельности (ОПД) «Образование и наука», термином «гибридные квалификации».

Массовой является практика выполнения одним работником функционала, относящегося к разным профессиональным квалификациям. Это происходит как вследствие специфики бизнес-процессов в области профессиональной деятельности, так и по причинам, связанным с организационно-штатной структурой или кадровой ситуацией в образовательной организации. Представляется важным зафиксировать

29 мая 2020 года СПК в сфере образования и Российское общество «Знание» провели экспертный онлайн-семинар «Бизнес–процессы в образовании и отраслевая рамка квалификаций»

такие комбинации квалификаций, которые, являясь, по сути, «внутренним совместительством» должностей, при этом: а) широко представлены в практике, б) рациональны с точки зрения обеспечения процессов образовательной организации кадровыми ресурсами.

Выделение рекомендованных комбинаций профессиональных квалификаций позволит предлагать работнику подтверждать как одну из профессиональных квалификаций в составе комбинации, так и обе в рамках единой процедуры. Примерами таких комбинаций могут служить: «заместитель руководителя организации, руководитель структурного подразделения – учитель», «учитель – методист» и т.п.

Дескрипторы уровней квалификации в отраслевой рамке квалификаций

На втором этапе разработки ОРК «Общее образование» были разработаны дескрипторы уровней и подуровней квалификации для общего образования.

В процессе уточнения и детализации дескрипторов прежде всего учитывалась специфика базового (производственного) процесса, содержание которой включает следующие составляющие.

Особенности объекта профессиональной деятельности, который является субъектом, отсутствие технической возможности получения требуемого качества выхода без принятия субъектом (обучающимся) цели деятельности и выстраивания им собственной деятельности.

Как следствие этого обстоятельства, ОПД «Образование» характеризуется слабой возможностью стандартизации рабочих ситуаций и операций, а также отсутствием прямой зависимости между качеством образовательных результатов и качеством профессиональной деятельности работника.

Взаимообусловленность и взаимозависимость различных составляющих выхода базового процесса (образовательных результатов). В образовательном процессе фактически все факторы связаны между собой (но зачастую слабыми связями). Поэтому взаимно-однозначные соответствия между факторами почти всегда отсутствуют.

Например, формирование какого-либо результата обучения может иметь воспитательный эффект и наоборот; освоение обучающимся предметного результата может осуществляться с использованием уже сформированного метапредметного образовательного результата, и процесс формирования этого же предметного результата может быть использован как средство формирования этого же метапредметного результата и т.п.

Эквифинальность большей части процессов в образовании (схожих результатов можно достичь посредством различных наборов технологий, средств и инструментов).

Указанные особенности профессиональной деятельности в ОПД «Образование» обуславливают целесообразность стандартизации результатов и принципиальных характеристик базового процесса при существенной вариативности конкретных параметров процесса и требований к его ресурсам, позволяющим получить требуемое качество выхода.

В процессе выявления специфических параметров, формирующих ОРК «Общее образование» на основе Национальной рамки квалификаций РФ, были проанализированы ее дескрипторы, характеризующие квалификацию субъекта деятельности: «полномочия и ответственность».

Дескриптор «полномочия и ответственность» уточнен по каждому подуровню квалификаций ОРК с учетом следующих показателей и критериев осуществления деятельности:

1) общие параметры ситуаций, в которых принимаются решения о способе достижения целей профессиональной деятельности:

- *мера автономности в принятии решения, границы принятия решения (в рамках предписанного частного способа решения задачи или на основе выбора общего, принципиального способа достижения цели);*
- *масштаб ситуации, в которой принимается решение (локального масштаба или масштаба образовательной организации в целом);*
- *количества субъектов, на которых действует принимаемое решение (решение касается исключительно способа деятельности принявшего его субъекта или решение определяет способ деятельности субъектов внутренней среды образовательной организации в целом);*

2) мера неопределенности ситуаций, в которых принимаются решения:

- *степень вариативности (количество альтернативных вариантов решения, в том числе вариантов верного решения);*
- *соотношение общего и особенного в ситуациях принятия решений:*

а) *мало подверженные влиянию других субъектов ситуации, которые могут быть однозначно соотнесены с типовыми;*

б) *ситуации, на которые оказывают заметное влияние другие субъекты и которые не могут быть однозначно сведены к типовой ситуации профессиональной деятельности;*

- *многозначность ситуации (разнообразие и количество факторов, которые должны быть учтены при принятии решения);*

3) тип связи сферы ответственности субъекта деятельности с областью непосредственного воздействия на объекты/субъектов *(от ответственности за выходы из тех подпроцессов и в отношении тех групп субъектов, на которых работник оказывает непосредственное воздействие, до статуса владельца производственного или вспомогательного процесса).*

Дескриптор «характер знаний (наукоемкость деятельности)» дополнен, исходя из того, что для многих работников сферы образования знания в определен-

ной области являются не только внутренним ресурсом выполнения деятельности, но и инструментом (средством) труда, поскольку одной из задач является организация освоения знаний и умений обучающимся. Поэтому содержание дескриптора для тех категорий работников, которые формируют знания и умения обучающегося, помимо описания требований к знаниям, необходимым для их формирования, включает требования к знаниям в той предметной области, к которой относятся осваиваемые образовательные результаты. Кроме того, рассматриваемый дескриптор уточнен для каждого подуровня в следующих аспектах:

- ***характер знаний: теоретические — прикладные;***
- ***способ получения знания: в процессе обучения (под руководством) — самостоятельно (в том числе на основе эмпирического опыта);***
- ***мыслительные операции, необходимые в процессе получения требуемого знания или ситуативной информации (от поиска и извлечения по однозначно заданному основанию до синтеза нового знания).***

Дескриптор «характер умений (сложность деятельности)» в ходе разработки ОРК конкретизирован по подуровням квалификации в следующих аспектах:

- ***вид человеческой деятельности (например, производство, управление, проектирование);***
- ***сложность деятельности по составу (количество и разнообразие операций, мера линейности общего алгоритма);***
- ***мера стандартизации (рутинности) операций по способу и средствам выполнения.***

Дескриптор «характер умений (сложность деятельности)» дополнен по уровням квалификаций дескрипторами, отражающими универсальные компетенции работника (soft skills). Универсальные компетенции выделены с опорой на персональные ресурсы, используемые работником в ситуации, для которой в его арсенале нет освоенных специальных способов деятельности. На этом основании охарактеризованы универсальные компетенции в сфере работы с информацией, коммуникации, разрешения проблем (самоменеджмента), самоанализа и саморазвития.

В основу уровневой дифференциации универсальных компетенций положены:

- ***степень самостоятельности работника в активизации и использовании универсального способа деятельности;***
- ***сложность универсального способа деятельности по составу операций и мере нелинейности их выполнения.***

Требования по уровням выстроены по принципу аккумуляции каждым более высоким уровнем требований всех более низких уровней.

Структурно-функциональный анализ профессионально-педагогической деятельности в сфере общего образования и его результаты

В ходе структурно-функционального анализа был сформирован перечень видов профессиональной деятельности в профессионально-квалификационной структуре общего образования посредством декомпозиции области профессиональной деятельности.

Весь массив выделенных видов профессиональной деятельности дифференцируется на две группы:

В ходе структурно-функционального анализа был сформирован перечень видов профессиональной деятельности в профессионально-квалификационной структуре общего образования.

- *основные виды профессиональной деятельности, реализация которых непосредственно нацелена на достижение планируемых образовательных результатов обучающихся (обучения, воспитания, развития);*
- *обеспечивающие виды профессиональной деятельности, формирующие необходимые условия для достижения планируемых образовательных результатов обучающихся; в их состав входит управление как вид деятельности (деятельность администрации образовательной организации) и деятельность психологов, методистов, социальных педагогов и др.*

При этом за рамки анализа выносятся виды управленческой деятельности в образовательной организации, не связанные с образовательным процессом (заместителя руководителя по административно-хозяйственной части, экономике, руководителя подсобного хозяйства, маркетинговой службы и т.д.). Эти профессиональные квалификации, как правило, сквозные (общие для разных отраслей).

На третьем этапе разработки ОРК обобщенные трудовые функции декомпозировались на трудовые функции. Определения ОТФ и ТФ даны в Методических рекомендациях по разработке профессионального стандарта, утвержденных Минтруда России[1]:

Реестр ВПД сферы общего образования включает в себя следующие виды профессиональной деятельности.

ВПД 01. Реализация основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.

ВПД 02. Реализация программ воспитания в составе основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования.

ВПД 03. Методическое обеспечение и методическое сопровождение реализации образовательных программ в образовательной организации общего образования.

ВПД 04. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательной организации общего образования.

ВПД 05. Коррекционно-педагогическое сопровождение обучающихся с нарушениями в развитии.

ВПД 06. Управление образовательной организацией.

– обобщенная трудовая функция – это совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;

– трудовая функция – это совокупность трудовых действий, в ходе реализации которых достигается функциональная цель деятельности.

Следует отметить, что именно такой подход рекомендуется Национальным агентством развития квалификаций: «Трудовая функция всегда направлена на получение или достижение определенного результата, определенным способом и в определенном контексте. Соответственно, результат, способ и контекст, как правило, указываются в наименовании трудовой функции. Ее наименование формулируется как наименование решаемой профессиональной задачи[2].

Эта часть структурно-функционального анализа педагогической деятельности выполнялась в соответствии со следующими правилами декомпозиции ОТФ на ТФ, установленными Национальным агентством:

– трудовая функция направлена на выполнение относительно автономной и завершенной части бизнес-процесса (ее выполнение должно приводить к получению конкретного(ых) отчуждаемого(ых) результата(ов));

– наборы действий и результаты выполнения различных трудовых функций не зависят друг от друга, а получаемый общий результат является не простой суммой результатов нескольких функций, а их синергией;

– необходимо добиваться отсутствия дублирования (наличия в разных трудовых функциях одних и тех же трудовых действий);

– процесс и результат выполнения трудовой функции должны быть объективно измеримы (фиксируемы) на основе определенных критериев, должна существовать возможность объективной проверки владения человеком любой из трудовых функ-

1 Утверждены приказом Минтруда России от 29 апреля 2013 г. №170н.

2 Методические рекомендации по разработке отраслевых рамок квалификаций, пакетной разработке профессиональных стандартов, квалификаций и спецификаций оценочных средств: Библиотека методиста Совета по профессиональным квалификациям, с. 38 // Режим доступа: nark.ru/lib/?type=2.

Выступление Л. Н. Духаниной на VI Всероссийском форуме «Национальная система квалификаций России. Рынок труда – новая реальность»

ций, причем отдельно от других (требование диагностичности);

– формулировка ТФ должна соответствовать профессиональной терминологии, положениям нормативной правовой базы и одинаково пониматься подавляющим большинством представителей профессионального сообщества[3].

Таким образом, ОРК разрабатывается на основе Национальной рамки квалификаций РФ с учетом следующих принципов:

– отражение приоритетов отрасли и учет интересов организаций отрасли;

– преемственность и непрерывность развития квалификационных уровней от низшего к высшему;

– прозрачность описания квалификационных уровней для всех пользователей;

– соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и системы образования Российской Федерации;

– описание квалификационных уровней ОРК через показатели профессиональной деятельности;

– описание видов профессиональной деятельности, а не работников, их выполняющих, и качества исполнения ими должностных обязанностей.

Формирование и утверждение отраслевой рамки квалификаций позволит приступить к независимой оценке квалификаций, оперативно менять содержание профессиональных стандартов, будет основанием для формирования объективной и прозрачной отраслевой системы оплаты труда.

3 Методические рекомендации по разработке отраслевых рамок квалификаций, пакетной разработке профессиональных стандартов, квалификаций и спецификаций оценочных средств: Библиотека методиста Совета по профессиональным квалификациям, с. 39 // Режим доступа: nark.ru/lib/?type=2.

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ: время для шага вперед

Интервью с президентом Общероссийского отраслевого объединения работодателей электроэнергетики «Энергетическая работодательская ассоциации России» (Ассоциация «ЭРА России»), председателем Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации **Аркадием Замосковным**

Совет по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации (ЭСПК) создан по решению Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям 22 октября 2014 года. В состав Совета входят 25 постоянных членов, представляющих работодателей всех видов деятельности в российской электроэнергетике, а также Минэнерго России, Минтруд России, Ростехнадзор, научно-исследовательские, проектные и экспертные институты, организации смежных отраслей и профильные профсоюзные структуры.

– Аркадий Викторович, наше интервью мы делаем для первого номера нового журнала, который будет выходить под эгидой Национального агентства развития квалификаций. Поэтому сразу хотелось бы начать с самого важного, фундаментального вопроса: на ваш взгляд, можно ли сказать, что национальная система квалификаций создана в полном объеме, что она де-факто уже состоялась?

– Вопрос очень емкий, поэтому давайте взглянем на ситуацию комплексно.

Работа над созданием национальной системы квалификаций (НСК) в ее нынешнем виде была начата в мае 2012 года в соответствии с одним из двух т.н. «социальных» Указов Президента РФ *(№597 от 07.05.2012. – Прим. ред.)*. Почти десятилетняя напряженная и кропотливая работа, которая велась профессиональным и экспертным сообществом, дала свои плоды: в России создана принципиально новая национальная система квалификаций (НСК), базирующаяся на профессиональных стандартах, сформирована иерархия органов НСК – от Национального совета при Президенте РФ по профессиональ-

По сложившейся традиции очные заседания Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации проходят на площадке Минэнерго России

ным квалификациям через отраслевые советы по профессиональным квалификациям, отраслевые работодательские сообщества – к работодателям, конкретным компаниям, внедряющим профессиональные стандарты, и другие элементы НСК.

С другой стороны, нельзя сказать, что переход на эту новую систему квалификаций в России полностью завершен. Мы находимся в процессе этой трансформации, и ее завершение, откровенно говоря, пока еще скрыто где-то далеко за горизонтом. На первом этапе внедрение НСК проходило на добровольной основе, в «пилотном» режиме, что, безусловно, правильно. Однако время идет, а внедрение НСК так и идет в таком, как бы сказать, полутестовом режиме, складывается впечатление, что мы висим в воздухе:

Необходимо, чтобы внедрение профессиональных стандартов стало повсеместным, чтобы на смену устаревающим тарифно-квалификационным справочникам пришли актуальные, современные и востребованные требования к квалификациям работников.

отрыв от земли прошел успешно, но режим взлета все еще продолжается, и мы, увы, никак не перейдем в нормальный горизонтальный полет.

Конечно, в прошлом году свой негативный эффект сыграла пандемия коронавируса – работа над формированием и внедрением НСК продолжалась, но определенный темп мы все-таки потеряли, и это нельзя не признать. Так или иначе, если говорить образно, национальная система квалификаций как будто бы занесла ногу для следующего шага, но никак не сделает этот важный и нужный шаг. Интересно, неужели кто-то всерьез считает, что «время на раскачку еще есть»?!

Полагаю, пришла пора сделать этот новый шаг вперед, шаг уверенный и твердый, с тем чтобы внедрение профессиональных стандартов стало повсеместным, чтобы на смену устаревающим тарифно-квалификационным справочникам пришли актуальные, современные и востребованные требования к квалификациям работников. Кроме того, необходимо, чтобы повсеместно внедрялась и была востребована вузами, учреждениями СПО и работодателями профессионально-общественная аккредитация образовательных программ (ПОА). Наконец, базирующийся на профстандартах и требованиях к квалификации работников институт независимой оценки квалификации должен охватить не десятки тысяч работников, как сейчас, а миллионы и десятки миллионов!

Вопросы развития отраслевой системы профессиональных квалификаций были затронуты в ходе совещания по вопросам развития социального партнерства в электроэнергетике у Министра Н. Г. Шульгинова

– Задача более чем серьезная... Что же нужно сделать для того, чтобы достичь этих амбициозных целей? И чего не хватает сейчас?

– В первую очередь назрело совершенствование нормативной базы – нужно стимулировать более активное внедрение каждого из ключевых элементов НСК. В настоящее время добровольным было и остается применение профессиональных стандартов и других элементов НСК (требования к квалификации работников, мониторинги рынка труда, ПОА, независимая оценка квалификации и т.д.).

Нужно ли жестко, административно насаждать эти элементы? – Однозначно, нет. Другой вопрос – нужно ли выстраивать иерархию разноплановых стимулов для внедрения всех ключевых элементов этой системы? – Да, тысячу раз да!

В первую очередь назрело совершенствование нормативной базы – нужно стимулировать более активное внедрение каждого из ключевых элементов НСК.

Необходима разработка комплексной программы постепенного перехода на повсеместное внедрение основных элементов НСК. В связи с этим очень большие надежды возлагаются на Стратегию развития национальной системы квалификаций до 2030 года, которая на протяжении всего прошлого года разрабатывалась и обсуждалась на площадке Национального агентства, затем была одобрена Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям. Очень хочется верить, что принятие этой Стратегии станет необходимым импульсом для дальнейшего развития НСК в целом и каждого из ее элементов по отдельности.

Вы спросили, какие решения необходимы. Возьмем, к примеру, такой элемент НСК, как профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, которая позволяет адаптировать содержание образовательных программ среднего, высшего и дополнительного профессионального образования к актуальным потребностям работодателей.

Кто сейчас заинтересован во внедрении ПОА? Вузы? Нет – у них от наличия или отсутствия ПОА не зависит ни прохождение государственной аккредитации, ни финансирование, ни востребованность со стороны абитуриентов! Работодатели? Да, но без заинтересованности со стороны вузов инициативы работодателей так останутся нереализованными. Студенты? Да они просто не знают про то, что такое профес-

БАЗОВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭСПК

по состоянию на 15 марта 2021 года

Профессиональные стандарты в э/з:	Разработано – 49
	Утверждено приказами Минтруда России – 47
	Закреплено за ЭСПК – 47
Профессиональные квалификации:	Разработано – 218 (на основании 35 профессиональных стандартов)
	Утверждено приказами НАРК – 187
ФГОС и образовательные программы:	Согласовано ФГОС – 20
	Аккредитовано образовательных программ – 17
Оценочные средства:	Разработано – 128
Центры оценки электроэнергетических квалификаций:	Количество центров оценки квалификаций – 9
	Количество экзаменационных площадок – 48
	Количество регионов – 19
	Количество населенных пунктов – 45
Профессиональные экзамены:	Проведено – 4787
	Выдано свидетельств – 4057

Выездная проверка одного из центров оценки электроэнергетических квалификаций (Московская область)

Вручение свидетельств о прохождении независимой оценки квалификации работникам МЭС Волги (Самара)

сионально-общественная аккредитация и как она увеличивает ценность образовательных программ!

Есть конкретное предложение: предусмотреть включение в диплом указания на факт прохождения или непрохождения ПОА той образовательной программы, по которой выдается этот диплом. И, поверьте, стоит включить такую строчку в типовую форму диплома – и, реагируя на запросы учащихся и их родителей, вузы и ссузы будут сами беспокоиться о том, чтобы качественно и своевременно пройти ПОА в профильном совете по профквалификациям.

Насколько мне известно, Минобрнауки России планирует внести

Есть конкретное предложение: предусмотреть включение в диплом указания на факт прохождения или непрохождения профессионально-общественной аккредитации той образовательной программы, по которой выдается этот диплом.

изменения в форму диплома о среднем профессиональном образовании, но туда предполагается включить не информацию о проведении ПОА, а сведения по методологии WorldSkills. Это тоже правильный и нужный шаг, но давайте подойдем к реформе комплексно и наряду с WorldSkills заодно предусмотрим указание в дипломе информации о прохождении образовательной программой процедуры профессионально-общественной аккредитации!

Другой пример. Независимая оценка квалификации – важнейший элемент, один из «трех китов», на которых держится НСК. Востребована ли сейчас независимая оценка квалификации? Если обратиться к статистике, выяснится, что оценку квалификации на соответствие требованиям профессиональных стандартов в целом по России прошли на сегодняшний день всего лишь несколько десятков тысяч человек, то есть не больше чем 0,1% трудоспособного населения страны. Очевидно, что это очень мало. Отсюда вопрос: должна ли независимая оценка стать обязательной? Нужно ли повсеместно насаждать ее административными методами? – Нет, не нужно. А что же тогда делать?

И здесь нужен комплексный пакет решений. Как минимум следует усовершенствовать трудовое законодательство, более четко прописать последствия независимой оценки, последствия сдачи (и несдачи) профессионального экзамена, предусмотреть возможность работодателя с определенной периодичностью направлять работников для прохождения профессиональных экзаменов.

Как сейчас происходит этот процесс? Работодатель говорит: «Я готов направить работника на профэкзамен, оплатить рабочее время по среднему заработку, командировочные расходы и услуги центра оценки квалификаций». А работник отвечает: «Извините, я не хочу и отказываюсь», после чего пишет отказ от НОК, и с этим ничего нельзя поделать в силу закона. Разве это нормальное положение дел? Мне кажется вполне логичным предоставить работодателям право направлять с определенной периодичностью (например, не реже одного раза в 5 лет) своих работников для прохождения независимой оцен-

Следует усовершенствовать трудовое законодательство, более четко прописать последствия независимой оценки, последствия сдачи (и несдачи) профессионального экзамена, предусмотреть возможность работодателя с определенной периодичностью направлять работников для прохождения профессиональных экзаменов.

Выездная очная проверка одного из центров оценки электроэнергетических квалификаций (Ростов-на-Дону)

ки квалификации в профильный центр оценки, и в этом случае работник уже не будет иметь права отказываться от прохождения НОК.

Кроме того, организации, в которых персонал прошел независимую оценку квалификации и подтвердил свою профессиональную компетентность, должны получать определенные преференции – например, преимущества при участии в госзакупках и получении разного рода субсидий: госгарантий, льготных кредитов и других форм поддержки.

Еще один важный момент. В свое время было принято постановление Правительства РФ об обязательном внедрении профстандартов в госкомпаниях и госкорпорациях. Полагаю, что для данной категории организаций настало время установить новый ориентир: обеспечить к 2025 году долю работников, прошедших независимую оценку квалификации, не менее чем 50% от штатной численности производственного персонала.

В электроэнергетике мы постепенно движемся именно в эту сторону: экс-Министр энергетики, а

ныне вице-премьер Правительства РФ Александр Новак в своем письме Президенту РСПП Александру Шохину в марте прошлого года подтвердил готовность Минэнерго России оказать содействие в проведении до конца 2022 года 75 тыс. профессиональных экзаменов в формате независимой оценки квалификации и доведении к 2025 году доли работников электроэнергетики, прошедших независимую оценку квалификации, до 75% от численности основного промышленно-производственного персонала. Это серьезный ориентир!

Мне кажется, что формирование и последующее достижение аналогичных количественных ориентиров во всех ключевых видах экономической деятельности является необходимым и достаточным условием поступательного внедрения национальной системы квалификаций.

– Поскольку вы коснулись ситуации в вашей отрасли, пожалуйста, расскажите подробнее о том, как развивается отраслевой сегмент НСК в электроэнергетике.

– В электроэнергетике созданы и внедряются все необходимые элементы НСК: разработаны и утверждены около 50 профессиональных стандартов и 218 профессиональных квалификаций, рассмотрен и согласован пакет основных ФГОС, аккредитованы 17 образовательных программ различного уровня, разработано порядка 150 оценочных средств, создано 10 центров оценки энергетических квалификаций. Кроме того, проведено почти 5 тыс. профессиональных экзаменов, и по

Выездная очная проверка одного из центров оценки электроэнергетических квалификаций (Новосибирск)

этому показателю наш СПК входит в пятерку лидеров. В конце прошлого года в тестовом режиме начал свою работу сайт ЭСПК (ESPKRF.ru / ЭСПК.рф), и я приглашаю всех заинтересованных экспертов заглянуть на нашу новую электронную площадку и дать свои замечания и предложения!

С другой стороны, профессиональные стандарты пока еще не заменили действующие тарифно-квалификационные справочники энергетиков, масштабное проведение профессионально-общественной аккредитации образовательных программ отраслевых учебных заведений еще пока только в планах. Количество наших работников, прошедших независимую оценку квалификации, пока измеряется тысячами, а не десятками и сотнями тысяч, как хотелось бы. Более того, с учетом серьезных требований к безопасности производственных объектов в сфере электроэнергетики в прошлом году были разработаны и направлены в Государственную Думу поправки к Трудовому кодексу, позволяющие сохранить действующую систему оценки знаний как альтернативу внедряемой независимой оценке квалификации.

Есть экспертное мнение о необходимости обязательного применения независимой оценки квалификации в тех отраслях и сферах деятельности, где эксплуатируются опасные производственные объекты. Но некоторые наши коллеги на федеральном уровне почему-то считают, что каждая отрасль должна самостоятельно прорабатывать вопрос о переходе на обязательность независимой оценки квалификации, как это, например, сделано в лифтовой отрасли. Нам же кажется, что необходимо системное решение этого вопроса, принципиального для обеспечения энергобезопасности нашей страны, чтобы персонал на опасных производственных объектах гарантированно проходил бы оценку квалификации в соответствии с процедурой, установленной Федеральным законом «О независимой оценке квалификации».

> Есть экспертное мнение о необходимости обязательного применения независимой оценки квалификации в тех отраслях и сферах деятельности, где эксплуатируются опасные производственные объекты.

– Вы сказали, что развитие НСК и внедрение ее отдельных элементов идет достаточно сложно. А вы сами верите в полезность и востребованность внедряемых инструментов НСК?

– Вот хорош бы я был, если бы, отвечая на этот ваш вопрос, тем или иным образом ушел от ответа! (*Смеется.*) Но никаких запинок не будет: не просто верю, а являюсь последовательным и убежденным сторонником и пропагандистом тех преимуществ и возможностей, которые дает НСК. Новая система профквалификаций формируется

на базе актуальных и современных требований представителей работодательского и экспертного сообщества, это живой инструмент, который регулярно подвергается актуализации и обновлению. Альтернативы этому процессу нет!

Повсеместное внедрение всех элементов НСК – это единственная возможность для участников российского рынка труда справиться с вызовами времени, и в первую очередь с глобальной цифровой трансформацией! Ведь НСК, помимо всего прочего, содержит еще и серьезные стимулы для работников к тому, чтобы постоянно совершенствовать свою квалификацию, стремиться к получению новых компетенций, идти в ногу со временем...

Отмечу, что, несмотря на активную разъяснительную и просветительскую работу, которую ведет Национальное агентство развития квалификаций, сильный стимулирующий эффект НСК для экономики страны, на мой взгляд, еще недостаточно хорошо разъяснен работодателям и недостаточно хорошо ими понят. И в этом также залог для дальнейшей активизации нашей совместной деятельности на различных уровнях.

Чиркейская ГЭС на реке Сулак в Буйнакском районе Дагестана – самая мощная гидроэлектростанция на Северном Кавказе

Повсеместное внедрение всех элементов НСК – это единственная возможность для участников российского рынка труда справиться с вызовами времени, и в первую очередь с глобальной цифровой трансформацией.

– Исходя из вышесказанного, какова ваша оценка деятельности Национального агентства развития квалификаций?

– Если в интервью журналу, который издается под эгидой Национального агентства, мы с вами вдруг резко раскритикуем работу этого Агентства, боюсь, нам никто не поверит! (*Смеется.*)

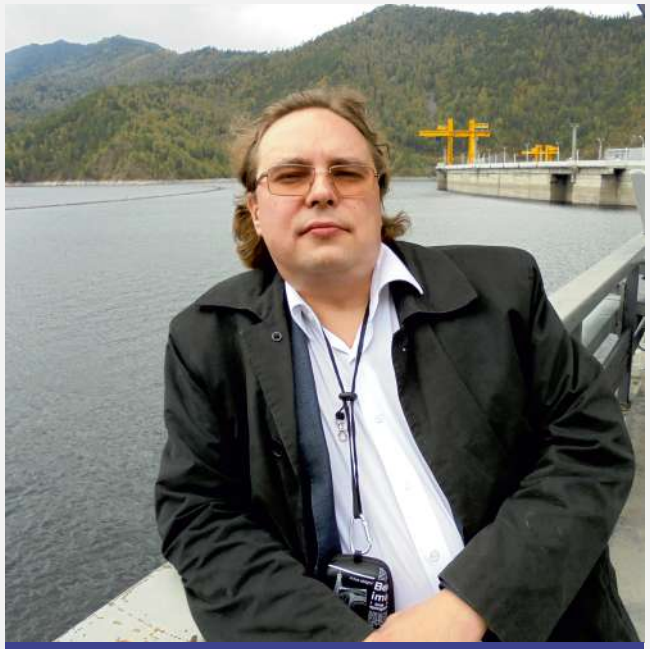
К счастью, есть много оснований для высоких положительных оценок. Национальное агентство развития квалификаций – это коллектив профессионалов высочайшего уровня и не просто профессионалов, а еще и энтузиастов своего дела, настоящих подвижников на пути продвижения и развития национальной системы квалификаций.

Всяческих похвал заслуживает информационная активность Агентства: буклеты, графики, схемы, таблицы – это просто космос. Хотя мои отдельные коллеги в энергетике удивляются, почему о преимуществах и возможностях НСК мы не узнаем из федеральных СМИ, в том числе из телевизора, справедливости ради, вопрос в данном случае отнюдь не к Национальному агентству.

С другой стороны, сейчас создано порядка 40 отраслевых СПК, но я как председатель одного из них не чувствую, что все мы движемся в одном темпе и в одном направлении. И в этой связи уместно упомянуть: сейчас целым рядом ведущих СПК активно обсуждается вопрос о создании Ассоциации СПК – объединения, перед которым будет поставлена задача по представлению и защите интересов СПК – членов Ассоциации.

О чем это говорит: а) о том, что у нас есть активные отраслевые советы, б) о том, что они готовы к самоорганизации и эффективной работе, в) о том, что отраслевым советам не хватает – нет, не руководящей и направляющей руки (начальников как раз достаточно!), а вот именно координации нашей деятельности. Полагаю, в этом и не только в этом имеются определенные резервы для дальнейшего совершенствования и развития Национального агентства.

Нужно консолидировать интеллектуальный, финансовый и, конечно же, организационный потенциал всех активных субъектов национальной системы квалификаций, заинтересованных в ее повсеместном внедрении и развитии.



Аркадий Замосковный
Президент Ассоциации «ЭРА России», председатель Совета по профессиональным квалификациям в электроэнергетике Российской Федерации (ЭСПК)

Как бы то ни было, повторюсь: главное, не останавливаться на достигнутом, делать давно назревшие шаги вперед; нужно консолидировать интеллектуальный, финансовый и, конечно же, организационный потенциал всех активных субъектов национальной системы квалификаций, заинтересованных в ее повсеместном внедрении и развитии.

Настало время новых шагов вперед! Или мы сделаем их, или... Полагаю, никакого второго «или» просто не должно быть!

Беседовал Григорий Волчек

Аркадий Викторович Замосковный родился в 1978 году в Риге. Окончил философский факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, юридический факультет Академии труда и социальных отношений, прошел программу профессиональной переподготовки по специальности «электроэнергетика» в НИУ МЭИ. Кандидат философских наук.

С 2000 года работал в коммерческих и общественных организациях на позициях юрисконсульта и руководителя юридической службы. С января 2004 года – в Отраслевом объединении работодателей электроэнергетики: начальник правового отдела, заместитель генерального директора Объединения РаЭл, с 2012 года – генеральный директор Объединения РаЭл. В 2018 году в связи с преобразованием Объединения РаЭл в Энергетическую работодательскую ассоциацию России (Ассоциацию «ЭРА России») избран президентом Ассоциации.

Награжден Благодарностью Президента РФ, медалью «За заслуги в развитии ТЭК I степени», Почетной грамотой Минэнерго России, другими отраслевыми и ведомственными наградами. Почетный энергетик РФ.

ИРИНА ЕФИМЧУК
НЛМК. Путь лидерства

В ноябре 2020 года Группа НЛМК открыла первый в России многопрофильный центр оценки квалификации в промышленности.
Ирина Ефимчук, директор по обучению и развитию Группы НЛМК, заместитель председателя СПК в горно-металлургическом комплексе, поделилась уникальным опытом компании в развитии системы независимой оценки квалификации

– Ирина Петровна, в чем вы видите ценность национальной системы квалификаций для Группы НЛМК, крупнейшего предприятия металлургии?

– Группа НЛМК на протяжении длительного времени выстраивала корпоративную систему развития квалификации работников. Сегодня мы можем трансформировать и совместить внутренние процессы с национальным подходом. На государственном уровне предусмотрена возможность непосредственного участия работодателей в разработке и актуализации профессиональных стандартов, оценочных средств в целях независимой оценки квалификации, аккредитации образовательных программ.

Это помогает работодателю влиять на качество подготовки персонала: активное привлечение экспертов компаний при разработке профессиональных стандартов позволяет учитывать специфику производств и формировать единый стандарт профессии отрасли, образовательные учреждения включают требования к профессии в образовательные программы, и, как результат, процедура независимой оценки квалификации будущего работника на соответствие требованиям профессионального стандарта позволяет нам на этапе входа в компанию оценить готовность работника к самостоятельному выполнению операций, снижает время дообучения после трудоустройства, повышает производительность труда с первых дней работы.

Группа НЛМК берет на себя лидерство в развитии Совета по профессиональным квалификациям горно-металлургического комплекса.

– Как участвует Группа НЛМК в деятельности отраслевого Совета по профессиональным квалификациям? Какую поддержку вы оказываете Совету?

– Группа НЛМК берет на себя лидерство в развитии Совета по профессиональным квалификациям горно-металлургического комплекса: мы задаем вектор и вовлекаем другие крупнейшие предприятия металлургии в формирование единой отраслевой методологии независимой оценки квалификаций. При участии технических экспертов сразу нескольких компаний отрасли мы реализуем новый формат актуализации профессиональных стандартов и разработки оценочных средств.

Сложность и специфика технологий металлургического производства на разных площадках требуют от нас учесть мнение каждой из компаний и обеспечить охват функций и вариативность заданий в оценочных средствах. В цифровом мире границы между компаниями легко преодолимы, и становится неважным, где в текущий момент находится эксперт команды разработчиков: в Липецке, Череповце, Новокузнецке или на Урале. Важным становится возможность делиться результатами апробации практических заданий «здесь и сейчас», выстраивать конструктивный диалог, договариваться о приоритетах и, безусловно, делиться ценным опытом и экспертизой друг с другом.

Наталья Байда, руководитель направления по профессиональным квалификациям Группы НЛМК, на профессиональном экзамене. ЦОК «НЛМК-Сорт»

Практический этап профессионального экзамена

– Открытие первого многопрофильного ЦОКа в промышленности – это значимое событие не только для региона, но и уникальный опыт для всей страны. Как вы пришли к такому решению?

– Такому решению предшествовали глубокая аналитическая проработка и определение потребности в квалифицированном персонале на уровне региона. Благодаря возможностям HR-клуба работодателей Липецкой области при региональном отделении РСПП нам удалось собрать и определить наиболее востребованные квалификации региона в ближайшие 2–3 года: слесарь-ремонтник, электромонтер, токарь, машинист крана общего назначения, машинист крана металлургического производства, термист проката и труб, разливщик стали и ряд других.

Нормативное регулирование, разработка профессиональных стандартов и оценочных средств по указанным квалификациям принадлежат отраслевым Советам по профессиональным квалификациям, при этом согласно требованиям Федерального закона №238 «О независимой оценке квалификации» право наделять полномочиями по проведению независимой оценки квалификации закреплено за соответствующим Советом. Мы понимали, что ограничиться открытием центра оценки квалификации одной отрасли (например, основной для нас – горной металлургии) означает существенно осложнить прохождение оценки для остальных многочисленных профессий. Именно поэтому мы приняли решение на старте развивать многопрофильные ЦОКи в периметре Группы НЛМК и

Первый профессиональный экзамен по квалификации «Токарь»

Евгений Купырин, технический эксперт квалификации «Токарь» принимает результаты экзамена

охватить оценкой максимально возможное количество профессий.

В 2020 году ПАО «НЛМК» наделено полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций горно-металлургического комплекса, машиностроения и лифтовой отрасли, сферы подъемных сооружений и вертикального транспорта. В будущем мы планируем расширять полномочия ЦОКов и в других отраслях промышленности.

– Как вы считаете, какие преимущества и перспективы открывает перед работодателями встраивание в систему независимой оценки квалификаций?

– Развитие независимой оценки квалификаций и создание многопрофильных ЦОКов – это в первую

ПАО «НЛМК» наделено полномочиями по проведению независимой оценки квалификаций горно-металлургического комплекса, машиностроения и лифтовой отрасли, сферы подъемных сооружений и вертикального транспорта. В будущем мы планируем расширять полномочия ЦОКов и в других отраслях промышленности.

очередь возможность влиять на кадровый потенциал региона, формировать требуемый уровень квалификации выпускников учебных заведений и бесшовную систему подготовки работников отрасли.

Кроме того, реализация проекта ГИА-НОК позволяет работодателям «на входе» отбирать выпускников с требуемым уровнем квалификации и существенно облегчать процедуру подбора. Встраивание процедур независимой оценки квалификации в действующую систему оценки профессиональных компетенций дает возможность создания единого инструмента сразу для двух целей: подтверждения уровня квалификации работника и формирования индивидуальной траектории развития. Создание многопрофильных ЦОКов помогает нам развивать ресурсную базу для проведения практической части экзаменов, разрабатывать совместно с экспертами уникальные тренажеры и модельное оборудование, которые также возможно использовать в целях обучения действующих работников.

Но наиболее важным для нас эффектом является конструктивный диалог с советами по профессиональным квалификациям, которые готовы активно вовлекать работодателей в разработку и качественное наполнение отраслевых нормативных документов, что позволяет учитывать потребности реального производства в основе национальных квалификаций РФ.

Наиболее важный для нас эффект – конструктивный диалог с советами по профессиональным квалификациям, которые готовы активно вовлекать работодателей в разработку и качественное наполнение отраслевых нормативных документов.

Технические эксперты на экзамене по квалификации «Токарь»

Владимир Яковишен, технический эксперт, проводит инструктаж перед началом практической части экзамена по квалификации «Машинист крана металлургического производства»

– Ирина Петровна, поделитесь, пожалуйста, ближайшими амбициями в развитии профессиональных квалификаций Группы НЛМК.

– Уже в этом году мы готовимся к открытию второго многопрофильного центра оценки квалификаций в Сортовом дивизионе Группы НЛМК на Урале: ЦОК «НЛМК-Сорт» уже проводит профессиональные экзамены по оценке квалификаций горно-металлургического комплекса. В 2021 году полномочия будут расширены по профессиям машиностроения. Мы также работаем над новыми квалификациями машиностроительной отрасли: разра-

Ирина Ефимчук на открытии центра оценки квалификаций НЛМК (Липецк)

Мы планируем расширение полномочий центров оценки квалификаций Группы НЛМК и проведение первых профессиональных экзаменов по основным технологическим квалификациям: «Разливщик стали», «Вальцовщик стана горячей прокатки», «Термист проката и труб».

батываем оценочные средства по квалификациям «Слесарь-ремонтник» и «Электромонтер по ремонту и обслуживанию промышленного оборудования» и к концу года планируем провести профессиональные экзамены для работников этих профессий.

Благодаря уникальному опыту отраслевой работы над оценочными средствами по ключевым технологическим профессиям сталеплавильного и прокатного производств мы планируем расширение полномочий центров оценки квалификаций Группы НЛМК и проведение первых профессиональных экзаменов по квалификациям «Разливщик стали», «Вальцовщик стана горячей прокатки», «Термист проката и труб».

В Совете по профессиональным квалификациям горно-металлургического комплекса (СПК ГМК) будет разработан единый отраслевой стандарт проведения профессиональных экзаменов по независимой оценке квалификаций, предложены подходы к обучению и подготовке экспертов с учетом специфики металлургии, а также запланирована разработка не менее пяти комплектов оценочных средств отраслевыми командами технических экспертов по квалификациям доменного, прокатного и других производств.

Уверена, что совместные усилия металлургических компаний в СПК ГМК – это правильный вектор на пути к лидерству по профессиональным квалификациям.

Беседовала Наталья Байда,
руководитель направления по профессиональным квалификациям Дирекции по обучению и развитию Группы НЛМК

Группа НЛМК — вертикально интегрированная металлургическая компания, крупнейший в России и один из самых эффективных в мире производителей стальной продукции.

Металлопродукция Группы НЛМК используется в различных отраслях, от строительства и машиностроения до энергетического оборудования и оффшорных ветровых установок.

Производственные активы НЛМК расположены в России, Европе и США. Мощности по производству стали компании превышают 17 млн тонн в год.

НЛМК демонстрирует высокую конкурентоспособность по себестоимости среди мировых производителей, прибыльность компании — одна из наиболее высоких в отрасли. Компания имеет кредитный рейтинг инвестиционного уровня от S&P, Moody's, Fitch и «Эксперт РА».

Обыкновенные акции ПАО НЛМК, free float которых составляет 18,6%, торгуются на Московской фондовой бирже (тикер NLMK), глобальные депозитарные акции — на Лондонской фондовой бирже (тикер NLMK:LI). Акционерный капитал компании разделен на 5 993 227 240 обыкновенных акций номинальной стоимостью 1 рубль.

Подробнее об акционерном капитале НЛМК можно узнать здесь: https://nlmk.com/ru/about/governance/share-capital-structure/

Дополнительная информация о Группе НЛМК:

https://nlmk.com/ru/

Скачать фото и корпоративные видео Группы НЛМК можно в медиабанке:

https://media.nlmk.com/ru/

Группа НЛМК в социальных сетях:

- **Facebook** nlmk.press
- **Twitter** nlmk
- **ВКонтакте** nlmk_ru
- **YouTube** nlmkonair
- **Instagram** nlmk_group

ЮЛИЯ СМИРНОВА:

«Одна из общих компетенций, которая нужна всем, – это знание своей отрасли»

Национальное агентство развития квалификаций занимается не только профессиональными, но и общими компетенциями и применяет свои методики и инструменты для того, чтобы описывать и оценивать их. Уже третий год в ходе мониторинга рынка труда Национальное агентство аккумулирует информацию о том, какие общие и профессиональные компетенции востребованы работодателями, анализирует требования к работникам в разных отраслях. Это открытые данные, с которыми можно ознакомиться на сайте www.skillscaner.ru.

Юлия Смирнова, первый заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций

Цифровая личность

Стратегия развития национальной системы квалификаций открыла дорогу к системной работе с общими компетенциями. В марте этого года Национальное агентство подписало соглашения о сотрудничестве с Государственным институтом русского языка им. А. С. Пушкина и Ассоциацией «Цифровая энергетика». В рамках партнерства будут формироваться и анализироваться общие коммуникационные и цифровые компетенции. Первоочередные задачи соглашения – развитие, внедрение, систематизация и оценка общих компетенций.

– Предложенный при подписании формат пресс-конференции выглядит удачным. Стороны соглашения – из разных сфер. Что общего между русским языком и энергетикой в плане компетенций?

– С коллегами из Института русского языка мы делаем описание коммуникативных компетенций, с Ассоциацией «Цифровая энергетика» прописываем цифровые компетенции. Как справедливо заметила ректор Государственного института русского языка имени А. С. Пушкина, моя коллега, Маргарита Русецкая, сегодня формируется новая цифровая языковая личность – коммуникативные компетенции без цифровых компетенций сегодня не могут существовать. Связь коммуникации и экономики очевидна.

Мониторинг рынка труда

– Агентство регулярно проводит мониторинг рынка труда. Какие общепрофессиональные компетенции сейчас наиболее востребованы у работодателей?

– Для рабочих кадров самой востребованной общей компетенцией сегодня оказывается умение работать в коллективе, а для руководящего состава – лидерские качества. Одна из общих компетенций, которая нужна всем, – это знание своей отрасли.

Вместе с Национальным агентством развития квалификаций мы сможем предложить методологию оценки коммуникативных компетенций всем заинтересованным сторонам, пригласить экспертов, предложить эти услуги корпорациям и компаниям. Это большая работа для имиджа русского языка на международной арене, языка мировой науки и культуры (ректор Государственного института русского языка имени А. С. Пушкина **Маргарита Русецкая**).

Другие востребованные общие компетенции – это, по данным мониторинга Национального агентства, навыки саморазвития, причем они являются важными для персонала на всех уровнях. Важными общепрофессиональными качествами являются инициативность, умение принимать решение и уметь обучать других, умение расставлять приоритеты.

Как ни странно, наименее востребованной общепрофессиональной компетенцией, по ответам работодателей, стал кризис-менеджмент, что на фоне пандемии кажется тревожащим фактором.

Подписание соглашения о сотрудничестве с Государственным институтом русского языка им. А. С. Пушкина и Ассоциацией «Цифровая энергетика»

Концепция цифровой трансформации электроэнергетики ставит конкретные задачи – в 2030 году доля высшего менеджмента, обладающего цифровыми компетенциями, должна составлять 90% сотрудников, а доля персонала – не менее 70% (руководитель департамента продвижения цифровой трансформации ПАО «Интер РАО» **Анжелика Корнеева**).

– Возвращаясь к общим компетенциям, можно ли сказать, что они имеют одинаковое значение для всех профессий?

– В различных профессиях есть свои наиболее важные общепрофессиональные компетенции. Например, для экономических компетенций востребовано умение применять информационные технологии и работать в коллективе, а в педагогической сфере ключевыми являются коммуникативные компетенции, самоорганизация и самообразование. При этом в прошлом году в рамках ММСО мы обсуждали с коллегами, что наше исследование выявило слабый интерес к цифровым компетенциям у воспитателей и руководителей образовательных организаций дошкольного образования. Именно с этим были связаны провалы в поддержке детей и их родителей в период пандемии.

Сейчас важны цифровые компетенции персонала, как высшего менеджмента, так и рабочего персонала. Мы создали экспертную группу, в которой активно работает и Национальное агентство развития квалификаций, мы уже инициировали, общими усилиями, большой проект по цифровым платформам (исполнительный директор Ассоциации «Цифровая энергетика» **Юлия Холуева**).

Трансформация профессий

– Исходя из данных мониторинга рынка труда, можно ли сделать вывод, что условный перечень исчезающих профессий в ушедшем году был обновлен?

– Интересно наблюдать смену требований к содержанию труда. Старые профессии не исчезают, а новые – практически не возникают. Идет новое наполнение, переупаковка старых профессий. Например, вместо уборщиков теперь есть работники клининговых компаний, и у нас даже меняется отношение к этой работе. А в сфере строительства, например, появляются такие профессии, как менеджер-проектировщик, прораб-вотчер, специалист по системе

Ректор Государственного института русского языка имени А. С. Пушкина **Маргарита Русецкая** и заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций **Алла Факторович**

Ректор Государственного института русского языка имени А. С. Пушкина **Маргарита Русецкая** и генеральный директор Национального агентства развития квалификаций **Александр Лейбович**

«умный дом». Трансформируются и профессии, связанные с преподаванием.

Мы заинтересованы в разработке и продвижении новых кадровых технологий. Мы даем возможность органам государственной власти и компаниям проводить свои собственные небольшие или большие опросы, как мы это сделали совместно с Ассоциацией «Цифровая энергетика». При поддержке Фонда инфраструктурных и образовательных программ (группа РОСНАНО), Национальным агентством совместно с заводом по переработке пластмасс имени «Комсомольской правды» (г. Санкт-Петербург) была разработана методика полного цикла кадрового проектирования с учетом наиболее эффективных инструментов и цифровых сервисов национальной системы квалификаций.

Все наши проекты направлены на развитие национальной системы квалификаций, чтобы помочь различным отраслям и производствам перезапустить технологические процессы и производственные линии, а образовательным организациям – подготовить кадры необходимой квалификации, востребованные на рынке труда. Приглашаем все заинтересованные организации участвовать в проектах Национального агентства!

Беседовала Марина Лепина

Учим не всех, учим каждого

Высокие стандарты преподавания и качество обучения – главные приоритеты Академии развития квалификаций Национального агентства

Ольга Лоцманова, заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций

В 2020 году число выпускников Академии развития квалификаций достигло отметки в 8 тыс. человек. Растет число актуальных и востребованных образовательных программ, внедряются современные подходы к организации обучения, ведется системная работа с государственными и муниципальными заказчиками. Заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций Ольга Лоцманова поделилась планами на будущее и рассказала об особенностях получения дополнительного образования в Академии.

Повышение квалификации после пандемии

– Не секрет, что образовательная сфера переживает непростые времена. В 2020 году практически не велось очное обучение в учебных аудиториях. Как Академия справилась со сложностями пандемии?

– В 2020 году мы столкнулись с непростой ситуацией в части организации обучения и повышения квалификации специалистов. Нам

пришлось перестроить все процессы, связанные с преподаванием и взаимодействием как со слушателями, так и с преподавателями. В кратчайшие сроки, за 2 недели, нам удалось перевести основные программы повышения квалификации Академии в дистанционный формат. Системная работа всех структурных подразделений помогла нам быстро и слаженно организовать эту работу.

В 2020 году в Академии развития квалификаций за счет средств федерального бюджета прошли обучение по программам повышения квалификации 1212 слушателей, по договорам оказания платных образовательных услуг – 564 слушателя.

– Что произошло с коммерческим сегментом образовательных услуг? Удалось ли сохранить показатели предыдущих лет?

– В начале прошлого года до первого локдауна нами было организовано выездное обучение в сфере национальной системы квалификаций руководителей и специалистов Липецкой области, Красноярского края, Республики Саха (Якутия), Алтайского края, Республики Бурятия. А уже в апреле прошлого года реализация всех образовательных программ Академии была переведена в дистанционный формат. При этом мы существенно снизили стоимость наших программ, так как понимали, что тяжело не только нам, но и нашим потенциальным слушателям.

Это позволило сохранить Академии основную линейку реализуемых ею программ повышения квалификации, таких как подготовка экспертов центров оценки квалификаций, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ, внедрение профессиональных стандартов на предприятии. Мы также разработали и провели новые интересные для нашей целевой аудитории программы в области трудового права.

Совместно с Торгово-промышленной палатой РФ было реализовано обучение региональных руководителей и специалистов по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ.

Важной задачей мы считаем сохранение связи с выпускниками, оперативное информирование потенциальных слушателей о возможностях пройти повышение квалификации в дистанционном формате. Для расширения каналов взаимодействия со слушателями Академия развития квалификаций Национального агентства активно использует наряду с традиционными форматами современные средства и формы коммуникаций.

В 2020 году был создан Клуб выпускников Академии развития квалификаций для поддержания связи и взаимодействия с экспертами-выпускниками Национального агентства.

Как показали опросы слушателей Национального агентства, более 70% обучающихся хотели ли бы получать информацию посредством текстовых сообщений. Создана сеть мессенджеров и чат–ботов Академии развития квалификаций, запись на программы обучения и консультации возможна как по телефону и на сайте Национального агентства, так и в приложениях WhatsApp, Viber, Telegram. В ежедневном формате информация об обучающих мероприятиях и ответы на вопросы слушателей также представлены на страницах Facebook и Instagram Академии.

– Как проходит контроль качества обучения в Академии? На что обращается внимание при анализе проведенного обучения?

– Вопрос качества обучения для нас на первом месте. В 2021 году внедрена автоматизированная система контроля по показателям «учебные материалы», «преподавание», «поддержка», «взаимодействие в процессе обучения» и «актуальность программы». В настоящее время в системе более 200 отзывов от слушателей.

В 2021 году показатели качества обучения составили по пятибалльной шкале: 4,8 – за актуальность содержания программ повышения квалификации, 4,81 – удовлетворенность преподавателями, 4,84 – взаимодействие в процессе обучения, 4,80 балла мы получили за актуальность содержания программ повышения квалификации. Автоматизированная система контроля сохраняет анонимность пользователей, мы же стараемся реагировать на каждый отзыв и принимать меры к росту показателей.

В 2021 году показатели качества обучения составили по пятибалльной шкале: 4,8 – за актуальность содержания программ повышения квалификации, 4,81 – удовлетворенность преподавателями, 4,84 – взаимодействие в процессе обучения.

Образование для новой реальности

– Какие программы обучения будут востребованы рынком отраслевого образования в сфере НСК?

– Интерес к новым программам повышения квалификации вырос в конце прошлого года. Мы постарались максимально эффективно использовать потенциал профессионального сообщества и провели хакатон разработчиков образовательного контента, позволивший сформировать перечень наиболее востребованных рынком образовательных программ. Методическое содействие в проведении меро-

приятия Национальному агентству оказывал Центр регионального развития и бизнес-технологий РСПП. По итогам форсированного мозгового штурма командам удалось сформировать содержание перспективных образовательных проектов в сфере технологий диагностики аудита квалификационных дефицитов и проектирования корпоративных программ с использованием инструментов национальной системы квалификаций, управления квалификацией на основе бережливого производства, формирования финансово-экономической модели независимой оценки квалификации. Итоги хакатона мы подвели на VI Всероссийском форуме «Национальная система квалификаций России» «Рынок труда – новая реальность».

Актуальными и востребованными из года в год остаются также программы повышения квалификации подготовки экспертов центров оценки квалификаций и экзаменационных центров, разработчиков оценочных средств, руководителей центров оценки квалификаций.

Программы обучения в сфере независимой оценки квалификаций из года в год остаются актуальными и востребованными

Вариативность форм обучения

– Какие изменения произошли в 2021 году в организации обучения?

– Прежде всего мы ищем возможность постепенно вернуться к очному формату обучения, так как он доказал свою эффективность. Однако за два прошедших года потребитель образовательных услуг изменился. Дорога к месту обучения, временные затраты, стоимость образовательной программы – сегодня решающие факторы при выборе образовательной организации.

Сформированная сеть Национального агентства в регионах включает 14 центров повышения квалификации и 66 площадок для стажировок.

Тем не менее возврат к прежней жизни и обучению в учебном классе, где есть возможность встретиться с коллегами и обсудить все насущные проблемы, – вопрос ближайшей перспективы. И в наших анонсах скоро появятся курсы повышения квалификации, которые будут проходить очно, в аудитории.

В регионах Национальное агентство развития квалификаций продолжает системную работу по развитию сети центров повышения квалификации и стажировочных площадок в регионах. Сформированная сеть по состоянию на начало года включает 14 центров повышения квалификации и около 66 площадок для стажировок. Все образовательные программы Национального агентства представляют собой модульные программы повышения квалификации, в том числе программы стажировок преподавателей и мастеров производственного обучения. Программы разработаны под ключ, содержат полный пакет документов, в т. ч. учебно-методические материалы для каждого занятия. Они размещены в открытом доступе в сети Интернет, доступны для любой заинтересованной организации.

Изучая наиболее распространенные подходы, мы пришли к выводу, что нам наиболее близка система смешанного обучения (т.н. blended learning), когда слушатель посещает установочные семинары, а часть самостоятельной работы выполняет в системе дистанционного обучения.

Анализ опыта применения полученных знаний привел к новому формату общения методистов в виде регионального методического семинара. Он проходит ежеквартально и собирает участников из различных регионов нашей страны. Наиболее активными его участниками являются разработчики образовательного контента в сфере национальной системы квалификаций из Москвы, Самары, Иркутска, Екатеринбурга и Красноярска.

Изучая наиболее распространенные подходы, мы пришли к выводу, что нам наиболее близка система смешанного обучения (т.н. blended learning), когда слушатель посещает установочные семинары, а часть самостоятельной работы выполняет в системе дистанционного обучения.

– Но для реализации смешанной модели обучения необходима развитая информационная инфраструктура?

– В первом квартале этого года мы внедрили новую систему дистанционного обучения iSpring. Она позволяет учесть все требования к проведению занятий в формате смешанного обучения. В настоящий момент мы заканчиваем интеграцию наиболее востребованных образовательных программ и разработку актуализированных учебных материалов. Во втором квартале более трети наших слушателей будут обучаться по такой смешанной системе.

Мы развиваем и виртуальные платежные сервисы. В марте этого года запущен эксперимент по предоставлению рассрочки на оплату образовательных программ в системе дистанционного обучения, когда оплатить курс повышения квалификации можно частями с рассрочкой на 6, 8 и 12 месяцев. Это позволит сделать доступнее качественное обучение в том числе в регионах.

– В феврале 2021 года прошел профильный курс подготовки экспертов центров оценки квалификаций и экзаменационных центров. В чем его особенность?

– Особенность данного курса, как и всей профильной линейки этого года, заключается в привлечении советов по профессиональным квалификациям к реализации профильного модуля. Это позволило решить проблему, связанную с базовой направленностью курса Национального агентства развития квалификаций, когда в одной учебной группе обучались кандидаты в эксперты из разных сфер.

Анализ опыта применения полученных знаний привел к новому формату общения методистов в виде регионального методического семинара. Он проходит ежеквартально и собирает участников из различных регионов нашей страны. Наиболее активными его участниками являются разработчики образовательного контента в сфере национальной системы квалификаций из Москвы, Самары, Иркутска, Екатеринбурга и Красноярска.

Валерий Гончаров,
руководитель Академии развития квалификаций Национального агентства развития квалификаций, к.и.н.

«Методология iSpring доказала свою эффективность в сегменте цифрового обучения. Инструменты и сервисы, которыми обладает Академия развития квалификаций, помогают автоматизировать оценку знаний и навыков и получить объективную картину по компетенциям. Наши слушатели могут открывать курсы с любых устройств: ноутбуков, планшетов и телефонов.

А с приложением для iOS и Android знания можно получать даже без интернета. Интерактивный подход и смешанное обучение позволяют повысить качество».

Опыт обучения экспертов показал, что вопросы методологической экспертизы оценочных средств для независимой оценки квалификации работников и организация независимой оценки квалификации работников, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, должны преподаваться в рамках отдельного модуля, реализуемого вместе с советами по профессиональным квалификациям. Наша инициатива была поддержана советами.

Профильность программ обучения позволила нам повысить эффективность обучения отраслевых экспертов, а им, в свою очередь, – получить аккредитацию в качестве эксперта в совете по профессиональным квалификациям без лиш-

Вопросы методологической экспертизы оценочных средств для независимой оценки квалификации работников и организация независимой оценки квалификации работников, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, должны преподаваться в рамках отдельного модуля, реализуемого вместе с СПК.

них затрат времени и денег. Возвращаясь к автоматизированной системе контроля, хочу заметить, что после первого модульного курса мы констатировали рост удовлетворенности слушателей по критериям «актуальность и востребованность учебных материалов».

– *Какие механизмы используются для реализации таких программ?*

– Эффективно используются Национальным агентством механизмы сетевого взаимодействия. Реализованы совместные образовательные программы с советами по профессиональным квалификациям в сфере образования, строительства, жилищно-коммунального хозяйства, физической культуры и спорта. Готовятся к постановке в учебное расписание профильные программы с советами по профессиональным квалификациям в области управления персоналом, агропромышленного комплекса. Реализован механизм методического взаимодействия. В настоящий момент около четверти советов по профессиональным квалификациям вовлечены в эту работу. В перспективе – создание депозитария профильных модулей для экспертов в системе СДО Национального агентства.

Профильность программ обучения позволила повысить эффективность обучения экспертов центров оценки квалификаций

Цифровая платформа НСК

– *Если мы говорим о цифровых платформах, несколько слов про повышение квалификации по цифровым ресурсам национальной системы квалификаций?*

– В 2021 году Национальным агентством разрабатываются актуальные образовательные программы по цифровой платформе национальной системы квалификаций и предоставляемых пользователям сервисов. У нас уже были востребованы и успешно реализовывались программы повышения квалификации для разработчиков оценочных средств с использованием программно-методического комплекса «Оценка квалификаций», также востребован и информационный модуль «Онлайн-экзамен».

В 2021 году Национальным агентством будут разработаны актуальные образовательные программы по цифровой платформе национальной системы квалификаций и предоставляемых пользователям сервисов.

Следуя логике развития цифровой платформы и ее модулей, мы разрабатываем микропрограммы обучения в рамках концепции «Цифровой набор работодателя». Микропрограммы будут посвящены решению практических задач с помощью модулей цифровой платформы и предоставлять возможность подписки на услуги (абонентского обслуживания). Уже сегодня мы можем дать практические навыки эффективного использования цифровых сервисов национальной системы квалификаций и помочь, например, HR-специалистам разработать систему оценки персонала и методик тестирования сотрудников. И все это – не выходя из офиса.

Беседовала Наталия Стоян

ОБРАЗОВАНИЕ И БИЗНЕС: практики взаимодействия

Кадровый дефицит – одна из острейших проблем современного бизнеса. Такие результаты показали исследования, проведенные Российским союзом промышленников и предпринимателей в 2016–2020 годах. И даже при сокращении количества рабочих мест дефицит рабочей силы по-прежнему остается. Источник проблем – разрыв между ожиданиями работодателей и тем уровнем компетенций, с которым выходят на рынок труда выпускники колледжей и вузов.

Профессиональное образование сегодня не может развиваться как закрытая система, без учета потребностей работодателей. Диалог между сферой образования и сферой труда должен строиться на основании четких взаимных обязательств. Бизнес формулирует для образования своевременный заказ на кадры с определенными квалификациями и требования к содержанию их обучения, система образования отвечает на запрос качественными образовательными программами и соответствующими ожиданиям работодателей результатами подготовки выпускников.

Неслучайно Стратегией развития национальной системы квалификаций до 2030 года предусмотрено системное вовлечение работодателей в управление качеством реализации программ профессионального образования и обучения. Должны быть сформированы условия, обеспечивающие взаимопонимание и, главное, взаимодействие работодателей и образовательных организаций.

Самый эффективный механизм такого взаимодействия – совместная работа по созданию и продвижению лучших практик подготовки кадров. Запуск подобных проектов, их организационно-методическое сопровождение – миссия Базового центра профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочих кадров, функции которого выполняет Национальное агентство развития квалификаций (далее – Базовый центр).

За 4 года работы сформирован портфель проектов, который пополняется в ответ на запрос, поступающий от работодателей и образовательных организаций. Познакомимся подробнее с результатами и перспективами работы Базового центра.

Профессиональный экзамен для студентов

Подтвержденная квалификация укрепляет позицию человека на рынке труда. Даже в случае негативного результата можно получить важную информацию о дефицитах профессиональных компетенций, а также рекомендации по перспективам профессионального развития, освоению новых умений и знаний. Процедура независимой оценки квалификации создает возможности для обоснованного конструирования образовательной и карьерной траектории. Свидетельство о квалификации позволяет понять, что конкретно умеет делать тот или иной человек. Для выпускников вузов и колледжей это особенно важно. В настоящее время, завершив обучение, они получают документ об образовании и квалификации, но запись в дипломе не совсем понятна работодателям, поскольку часто не совпадает с названиями квалификаций, существующих на рынке труда.

Профессиональный экзамен для студентов Уфимского государственного колледжа технологии и дизайна по квалификации «Парикмахер»

Национальное агентство развития квалификаций совместно с СПК, ЦОК, работодателями и колледжами реализует проект по совмещению аттестации выпускников и независимой оценки квалификации.

Независимая оценка важна и для самих молодых людей, и для их потенциальных работодателей. Выход на рынок труда с признаваемыми профессиональным сообществом свидетельствами о квалификации повышает шансы выпускников на трудоустройство и сокращает период профессиональной адаптации.

В свою очередь, предприятия получают возможность отбора хорошо подготовленных молодых специалистов, экономят на затратах, связанных с доучиванием персонала. Наиболее удобный вариант применения независимой оценки квалификации в системе подготовки кадров – совмещение процедуры аттестации студентов и профессионального экзамена. Это дает возможность оценить и образовательные результаты, и профессиональную квалификацию.

С 2018 года Национальное агентство развития квалификаций совместно с советами по профессиональным квалификациям (далее – СПК), центрами оценки квалификации (далее – ЦОК), работодателями, колледжами реализует проект по совмещению аттестации выпускников и независимой оценки квалификации. Идея проекта в том, что государственная итоговая аттестация, промежуточная аттестация проводятся в соответствии с законом «О независимой оценке квалификации», проходят в центрах оценки квалификации или в экзаменационных центрах, которые могут создаваться на базе вузов и колледжей. Экзаменаторами являются эксперты ЦОК. Для аттестации используются те же оценочные средства, по которым сдаются профессиональные экзамены.

За 3 года в проекте приняли участие 16 СПК, 27 субъектов Российской Федерации, почти 3500 студентов колледжей, почти 46% из них сумели подтвердить квалификацию. Анализ результатов профессиональных экзаменов обнаружил «белые пятна» в образовательных программах как с точки зрения контента, так и в части используемых методов и технологий обучения. В данном случае даже отрицательные результаты стали позитивной практикой, на основании которой образовательные организации принимали обоснованные решения о системных изменениях, необходимых для улучшения качества подготовки кадров.

С 2021 года осуществляется переход от проектного режима к массовому внедрению профессионального экзамена для студентов. Масштабирование проекта предусматривает расширение перечня квалификаций, вовлечение новых колледжей, трансляцию опыта совмещенной процедуры и на высшее образование. Для этого созданы все необходимые информационные, методические и организационные условия.

Национальная система квалификаций – конструктор карьеры

В стремительно обновляющемся мире образование становится непрерывным, а готовность к построению образовательных и карьерных траекторий – ключевым навыком современного человека. Невозможно сегодня научиться один раз и на всю жизнь.

В стенах вузах и колледжей молодые люди мало слышат о том, как в современном мире строятся карьеры, как устроен рынок труда и какие требования он предъявляет, не всегда четко представляют, какие задачи будут решать на своем рабочем месте. Между тем есть инструмент, который обеспечит уверенную навигацию в мире квалификаций. Путеводителем для всех, кто хочет понять, как этот мир устроен, как в нем ориентироваться, чтобы всегда быть востребованным и успешным профессионалом, легко справляться с вызовами не-

Алла Факторович, заместитель генерального директора Национального агентства развития квалификаций, д.пед.н.

определенности и изменчивости, является национальная система квалификаций. Она отвечает на вопросы, что такое квалификация, какие знания, умения, опыт нужны, чтобы ее получить и подтвердить, как оценить свою квалификацию и сравнить ее с требованиями, предъявляемыми работодателями в профессиональных стандартах.

Для того чтобы помочь молодежи получить реальный опыт проектирования своего профессионального пути в самом его начале, Базовым центром разработан интерактивный курс, который может быть встроен в любую образовательную программу. Он просто, современно и ярко рассказывает молодым людям о профессиональных стандартах, квалификациях, стратегиях поведения на рынке труда, учит пользоваться инструментами

Молодежный форум «ProfКарьера»

Чтобы помочь молодежи спроектировать свой профессиональный путь, Базовый центр разработал интерактивный курс, который может быть встроен в любую образовательную программу.

и цифровыми сервисами НСК, чтобы точно определять недостающие компетенции, потребности в обучении, находить или собирать из многих свою уникальную образовательную программу, которая поможет освоить нужную квалификацию.

В рамках проекта предлагается пакетное решение, включающее примерную программу учебной дисциплины и методические материалы к ней, электронное учебное пособие «Карьерное моделирование: от цели к реализации», курс повышения квалификации для преподавателей. Поскольку в карьерном навигаторе нуждаются не только студенты, но и школьники, и молодые специалисты, и все те, кто хочет постоянно развиваться, осваивать новые знания, компетенции, квалификации, в 2021 году будут запущены дополнительные треки проекта.

Квалификация наставник

Институт наставничества давно и хорошо известен. Он был неотъемлемым атрибутом советского производства. Рядом с молодыми работниками всегда были опытные мастера, которые делились своими знаниями и опытом. К сожалению, в постсоветский период слаженная система на большинстве предприятий оказалась разрушенной. Но в последние годы мы наблюдаем новую волну интереса к ней.

Опыт показывает, что пользу от наставничества получают все. Молодые специалисты и новые сотрудники быстрее адаптируются. Компании формируют команды высококвалифицированных и лояльных специалистов. Однако подготовить таких профессионалов совсем не просто. Для того чтобы учить других, сначала нужно научиться самому. Из этой простой истины и, конечно, из заказа предприятий выросла идея программы повышения квалификации «Психолого-педагогический минимум наставника», разработанной и внедряемой сотрудниками Базового центра.

Сотрудники Базового центра разработали и внедряют программу повышения квалификации «Психолого-педагогический минимум наставника».

Ольга Клинк, руководитель Базового центра подготовки кадров Национального агентства развития квалификаций, к.пед.н.

Разработка программы – первый и далеко не единственный шаг, это только часть большого проекта, участниками которого уже стали 130 организаций из 18 субъектов Российской Федерации (среди них – АО «Красмаш», ООО «КраМЗ», ПАО «Ростелеком», АО «ИСС» имени академика М. Ф. Решетнева», ПАО «Тагмет» и др.). Базовый центр проводит проектно-аналитические сессии и семинары по проектированию и развитию системы наставничества, повышению квалификации наставников на предприятиях.

Разработаны, изданы и размещены в открытом доступе на сайте Базового центра графические и видеоматериалы для участников проекта, в том числе руководства для наставников и HR-специалистов.

Компетенции XXI века

Сегодня от специалиста требуются не только профессиональные компетенции, но и умение ориентироваться в информационных потоках, быть мобильным, осваивать новые технологии, самообучаться, искать и использовать недостающие знания или другие ресурсы. Компетенции, которые позволяют это делать, называют общими, надпрофессиональными, ключевыми. Несмотря на повышенный интерес к этим компетенциям и понимание их значимости для профессиональной успешности и построения карьеры, для развития человеческого капитала организации, отрасли, страны, сохраняется разноголосица в представлениях о них. Эксперты предлагают множество пересекающихся друг с другом, но не совпадающих перечней и описаний общих компетенций, в которых они оказываются неотличимыми от личностных качеств, а порой и психофизиологических характеристик человека. Размыта грань между компетенциями и умениями; при построении перечней, как правило, не рассматривается вопрос различий в требованиях к общим компетенциям в зависимости от уровня квалификации, характера профессиональной деятельности. Это приводит к отсутствию преемственности в развитии общих компетенций на разных уровнях общего и профессионального образования, в процессах обучения и развития персонала и в целом при решении задач кадрового обеспечения организации, отрасли, региональной и национальной экономики.

Базовый центр ежегодно анализирует зарубежные и отечественные практики подготовки кадров: организация опережающей подготовки кадров по новым, обновляющимся (изменяющимся) профессиям; оценка квалификаций выпускников; определение и оценка компетенций в системе подготовки кадров; государственно-частное партнерство, дуальное обучение и ученичество.

В 2020 году по заказу Базового центра был проведен анализ требований работодателей к общим компетенциям и их предложений соискателям, корпоративных моделей общих компетенций и практик их оценки, изучен отечественный и зарубежный опыт, прошел Всероссийский конкурс лучших практик «Компетенции XXI века». Анализ показал, что, несмотря на разнообразие, везде представлен примерно идентичный набор требований. Исходя из понимания компетенции как способности к продуктивной деятельности, имеющей конкретный результат, который может оцениваться, включаться в систему социальных отношений и удовлетворять потребности других людей, мы свели все многообразие представленных в разных источниках списков к четырем интегративным компетенциям: «решение проблем», «работа с информацией», «работа в команде и управление людьми», «самоменеджмент (self-менеджмент)». Далее был сформирован проект рамки общих компетенций. Он содержит описания перечисленных компетенций, дифференцированные по

девяти уровням квалификации, фиксируемым в национальной системе квалификаций Российской Федерации (приказ Минтруда России от 12.04.2013 №148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»).

Перечень и описания имеют универсальный характер. На их основе может и должно проводиться описание характеристик общих компетенций применительно к видам профессиональной деятельности и профессиональным квалификациям, а затем и оценка их сформированности. Именно эта задача станет приоритетной для работы над проектом в 2021 году.

Кадры для высокотехнологического предприятия

Использование высоких технологий влияет на современный рынок труда, формирует новые требования к кадрам, а значит, необходима отработка современных технологий кадрового менеджмента, особенно для наукоемких предприятий.

«Кадры для высокотехнологичного предприятия» – новый проект Базового центра. Ключевая идея – формирование культуры запроса на квалификации. Участие в проекте поможет работодателям точно и четко формулировать свой заказ на кадры. В процессе реализации планируется отработка алгоритма формирования системы квалификаций предприятия на базе информационного ресурса «Отраслевая рамка квалификации» и ее использования для определения квалификационных разрывов, планирования актуальных и перспективных потребностей в кадрах, формирования заказа на их подготовку и повышение квалификации персонала, включая требования к результатам, организации и содержанию обучения. В зоне внимания проекта – вопросы взаимодействия предприятия с организациями, осуществляющими подготовку кадров, в том числе целевого обучения и сетевой реализации образовательных программ, практико-ориентированной подготовки под рабочее место, а также мотивации

профессионального и карьерного роста работников, обучения в корпоративных учебных центрах.

Важным фактором развития современного высокотехнологичного и наукоемкого производства является появление новых квалификаций и обновление существующих профессий, в том числе изменение требований к компетенциям работников, как профессиональным, так и общим. Поэтому одним из направлений реализации проекта является апробация синхронизированной разработки профессиональных стандартов, квалификаций и образовательных программ.

Рейтинг цифровой трансформации колледжей

«Кадры для высокотехнологичного предприятия» – новый проект Базового центра. Ключевая идея – формирование культуры запроса на квалификации.

Цифровая трансформация постепенно становится для образования осознанной необходимостью. Тем не менее отчетливое понимание того, что это за процесс, сформировалось не у всех. Есть те, кто думает, что цифровая трансформация – это просто внедрение новых технологий в существующей организации: достаточно разработать сайты, подключить соцсети, разработать онлайн-курсы, чтобы считаться цифровым колледжем или вузом. На самом деле, это не только и не столько инвестиции в новые технологии, но и глубокое преобразование продуктов и услуг, структуры организации, стратегии развития. Цифровая трансформация образования не исчерпывается заменой тетради компьютером, очных лекций – вебинарами или выполнением и представлением домашнего задания в электронном виде. Технологии позволяют применять

методы, которые не могут быть реализованы при обычном контактном обучении. Они становятся важным инструментом мышления, который способен кардинально перестроить образовательный процесс.

Сегодня принято оценивать уровень цифровой трансформации образования, используя четырехуровневую модель:

- ***подмена: компьютерные технологии используются для выполнения тех же самых действий, что и ранее, нет изменений в преподавании и обучении (текст можно набрать на пишущей машинке или с помощью компьютера);***

- ***накопление: компьютерные технологии предлагают новый, более эффективный инструмент для выполнения учебных задач, фокус обучения смещается с учителя на ученика;***

- ***модификация: создаются условия для индивидуализации решения учебных задач;***

- ***преобразование: появляются решения для новых педагогических задач, которые даже не ставились ранее.***

На каком уровне находятся современные российские колледжи? Для ответа на этот вопрос в 2021 году Базовый центр запустил проект, который решает задачи:

В 2021 году Базовый центр запустил проект, который решает задачи выявления лучших практик цифровизации СПО и поддержки внедрения цифровых инструментов в образовательную деятельность техникумов и колледжей.

- *выявления лучших практик цифровизации среднего профессионального образования;*

- *поддержки внедрения цифровых инструментов в образовательную деятельность техникумов и колледжей, в том числе со стороны органов управления образованием.*

В 2021 году будет разработана и апробирована методика рейтингования.

Колледжи и техникумы смогут увидеть направления и ориентиры для развития, познакомиться с лучшими практиками внедрения и использования цифровых инструментов. Мы не создаем рейтинг ради рейтинга, мы рассматриваем его как своего рода триггер, который запустит процессы изменений.

Проекты Базового центра позволяют работодателям формировать заказ системе образования, минимизировать затраты на оценку кандидатов и доучивание персонала, развивать наставничество на производстве и в целом управлять кадрами более эффективно. Система образования получает сигнал от рынка труда, ответы на вопросы, кого и как необходимо готовить, возможность сформировать систему устойчивого взаимодействия с работодателями. Молодежь учится осознанно строить профессиональную карьеру, подтверждать свою первую квалификацию и тем самым повышать конкурентоспособность на рынке труда.

Все проекты Базового центра Национального агентства открыты для новых участников. Мы заинтересованы в формировании сообщества экспертов, готовых вместе с нами формировать и транслировать новые, эффективные способы организации взаимодействия работодателей и образовательных организаций, инструменты повышения качества подготовки кадров.

Ольга Клинк,
Алла Факторович

ЕЛЕНА КАЗАРИНА

«Обучение в Академии Национального агентства – путь к успешному использованию инструментов НОК»

Требуется специалист с практическим опытом работы

– Елена Владимировна, вы сертифицированный эксперт по вопросам внедрения НСК. Как вы пришли в эту сферу?

– Моя деятельность, связанная с НСК, началась 5 лет назад. В 2016 году руководство Центра профессионального образования Самарской области, наделенное полномочиями Регионального методического центра (РМЦ), пригласило меня на позицию руководитель направления развития НСК в регионе. До прихода на работу в Региональный методический центр развития квалификации Самарской области я более 15 лет работала в службе управления персоналом промышленных предприятий, специализируясь на вопросах оценки, развития и обучения персонала. Руководству РМЦ по направлению «Развитие НСК на региональном уровне» требовался специалист с практическим опытом работы в бизнесе, разбирающийся в процессах управления персоналом. Это связано с тем, что в конечном счете, безусловно, у Национальной системы квалификаций есть два основных потребителя – бизнес и сфера образования.

Интервью с директором
АНО «Центр оценки квалификаций Самарской области»
Еленой Казариной

Обучение и развитие сотрудников

– Насколько сегодня соотносятся профстандарты и локальные документы организаций?

– Эффективность внедряемых новаций очень сильно зависит от кадровой политики, корпоративной культуры и этапа развития конкретной организации. Внедрение профессиональных стандартов всегда начинается с того, что работодатель сравнивает свои квалификационные требования с требованиями профессиональных стандартов и после этого принимает решения об оценке квалификации, обучении и развитии своих сотрудников. Именно так действуют компании, стремящиеся обеспечить высокую квалификацию своего персонала (например, ЛУКОЙЛ) – они используют профессиональные стандарты как

Елена Казарина окончила Самарский государственный университет по специальности «социальная психология» в 1999 году. В 2004 году прошла обучение по применению технологии оценки профессиональной компетентности в рамках французско-российского пилотного проекта. Лауреат конкурса публикаций менеджеров профессионалов «Большая игра – 2013», организованного редакцией E-xecutive.ru и издательством «Альпина Паблишер» в номинации «Карьера». В 2016 году Елена Владимировна работала в Центре профессионального образования Самарской области в должности руководителя направления «Развитие НСК на региональном уровне». В настоящий момент она возглавляет АНО «Центр оценки квалификаций Самарской области».

мощный инструмент реализации политики независимой оценки квалификации (НОК).

Отмечу, что система НОК сегодня предлагает весьма эффективные инструменты оценки квалификации и минимизирует субъективизм в этом вопросе.

К сожалению, многие бюджетные организации сегодня по финансовым причинам не могут развернуть полноценную работу по оценке и повышению квалификации своих сотрудников. Более того, некоторые организации вынуждены занижать квалификационные требования к своим сотрудникам по сравнению с профессиональными стандартами.

Локомотивы роста

– Дорожная карта развития НСК в регионах, рассчитанная до 2024 года, возлагает решение задачи по внедрению профстандартов на РМЦ, региональные объединения работодателей и органы исполнительной власти. По вашему мнению, кто должен здесь «играть первую скрипку»?

– В идеале, на мой взгляд, основным локомотивом должен быть региональный союз промышленников и предпринимателей. Конечно, подключение местных министерств тоже очень важно, но наиболее эффективное внедрение НСК происходит тогда, когда первые лица и руководители HR-служб предприятий действительно в этом заинтересованы.

Эффективность внедряемых новаций очень сильно зависит от кадровой политики, корпоративной культуры и этапа развития конкретной организации.

– Какие показатели можно было бы использовать при оценке эффективности внедрения профстандартов на предприятиях – количество внедренных стандартов, количество сотрудников, прошедших НОК?

– Если мы говорим о KPI, то наибольшее значение, на мой взгляд, имеют показатель использования независимой оценки квалификации в аттестации персонала и количество сотрудников, прошедших НОК.

Отбор профессиональных стандартов и формирование их списка – это только «верхушка айсберга». Хотя, конечно, важно, если HR-служба предприятия учитывает профессиональные стандарты при формировании штатного расписания и утверждении должностных обязанностей.

Качественное обучение – залог успеха

– Как вам помогает в работе Академия развития квалификаций Национального агентства?

– Участие в НСК требует специальных компетенций и предметного обучения. Свой первый специализированный учебный курс я прошла в Академии развития квалификаций. Затем последовало обучение по программе «Разработка и валидация оценочных средств для независимой оценки квалификации» в очно-дистанционном формате. Это было необходимо в связи с тем, что СПК в автомобилестроении предложил мне принять участие в рабочей группе по разработке оценочного средства.

Отмечу, что учебная программа, предложенная Академией, была очень качественной по методологии и экспертному уровню, а также интересной по форме. С учетом имевшегося у меня практического опыта в части разработки ключевых моделей компетенций и организации разработки оценочных средств обучение в Академии дало серьезный эффект.

– Продолжаете ли вы повышать свою квалификацию?

Если мы говорим о ключевом показателе эффективности внедрения профстандартов, то наибольшее значение, на мой взгляд, имеют число использования независимой оценки квалификации в аттестации персонала и количество сотрудников, прошедших НОК.

Участие в НСК требует специальных компетенций и предметного обучения. Свой первый специализированный учебный курс я прошла в Академии развития квалификаций Национального агентства.

– Да, конечно. В частности, я 2 месяца назад прошла обучение на организованном Академией семинаре «Подготовка экспертов центров оценки квалификации». Это связано с тем, что в Самарской области в настоящее время мы запускаем экзаменационный центр оценки квалификации по профессиональному стандарту педагога.

В целом хочу отметить, что учебные программы Академии адресно адаптированы под задачи и функциональные обязанности практических специалистов, экспертов и представителей региональных органов исполнительной власти, занятых в реализации НСК, что делает семинары Академии важнейшим и очень эффективным подспорьем при проведении этой масштабной, сложной и многогранной работы.

Беседовал Сергей Брин

Юлия Чудинова

«Виртуальные тренажеры формируют навыки как в стандартных ситуациях, так и в моменты, требующие принятия нестандартных решений»

Юлия Чудинова,
директор компании SIKE

Проект SIKE – участник и призер ежегодных конкурсов Edcrunch Award Product 2019 («Лучший технологический продукт в образовательной сфере для организаций»), Best E-learning Russia 2019 («Лучший навыковый тренажер для автомехаников»). Команда SIKE уже 15 лет разрабатывает интерактивные курсы им виртуальные тренажеры для отработки практических навыков рабочих специальностей. В этом году в лидерах – цифровые практики для стропальщиков, слесарей-ремонтников, сварщиков и автомехаников. Про достоинства и недостатки – наш разговор.

Компания «Корпоративные системы Плюс» (бренд SIKE) ведет свою историю с 2008 года. Согласно данным финансовой отчетности, она входит в десятку крупных в своем регионе – стоимость бизнеса стремится к 100 млн. руб., количество сотрудников – более 50 человек. В «Корпоративных системах» Юлия Чудинова прошла путь от разработчика-практиканта до генерального директора.

– Юлия, электронные курсы – идеальное решение для формирования теоретической базы или soft skills? В последнее время цифровые учебные программы подвергаются критике.

– Я считаю, что идеального ничего не бывает. У каждого решения есть свои преимущества и недостатки. Это относится и к электронным курсам. С одной стороны, есть много преимуществ: можно учиться в удобное время, можно выстраивать индивидуальную траекторию обучения, двигаться со своей скоростью и т.д. Но, с другой стороны, у обучающегося далеко не всегда есть возможность задать вопросы, обсудить в группе спорные моменты.

На 2021 год у нас уже запланировано немало интересных проектов, среди которых виртуальные тренажерные комплексы: «Работа на высоте VR», «Электромонтер», «Машинист крана общего назначения VR».

Презентация тренажера для изучения устройства технологического оборудования (3D-атлас)

Самый эффективный способ отработки навыков – тренажер-симулятор. Тренажер позволяет сформировать у сотрудников устойчивые навыки в случае аварийной ситуации и довести их до автоматизма

При изучении просто теоретического материала такие ситуации возникают и будут возникать. Например, может быть свое мнение, человек просто может быть не согласен с изложенным в курсе материалом, и некому пояснить, кто прав, а кто нет. Когда есть живые люди, с которыми можно обсудить материал, когда есть преподаватель, который может объяснить сложные моменты, эффект от обучения будет намного выше. Эффективность обучения с помощью цифровых решений очень сильно зависит от качества этих решений. К сожалению, в общей массе качество цифровых учебных программ оставляет желать лучшего.

– Вы занимаетесь разработкой тренажеров. Востребованы ли сегодня VR-тренажеры для отработки практики? Каковы их перспективы?

– VR-тренажеры набирают популярность. Это связано с удешевлением «железа», которое необходимо приобретать для работы в виртуальной реальности. Мне лично очень нравятся эти виртуальные практики, потому что эффект присутствия потрясающий. Если говорить про затраты на тренажеры, то в принципе использование любых качественных решений – это затраты. Можно сделать полигон с реальным оборудованием,

а можно сделать учебные классы с цифровыми тренажерами. Оба варианта подойдут, но цифровые тренажеры в итоге выгоднее и с точки зрения приобретения, и с точки зрения дальнейшего обслуживания и безопасности обучения и эксплуатации. Виртуальные тренажеры позволяют формировать навыки в случае не только стандартных ситуаций, но и внештатных, аварийных.

– Доступны ли цифровые тренажеры для небольших компаний? Центров оценки квалификаций?

– С точки зрения разработки тренажеров это достаточно дорогостоящие решения, которые действительно не могут позволить себе все участники системы независимой оценки персонала. С 2015 года мы начали развивать линейку готовых решений (курсов и тренажеров), которые можно купить, поставить и использовать. Они позволяют сформировать базовые знания и навыки проведения различных технологических процессов, ремонта и обслуживания оборудования. Человек учится применять свои знания для того, чтобы получить необходимый продукт в конце. Он может сам принимать решения, как действовать, «опираться» на подсказки. Тренажер – это прежде всего получение и отработка навыков, использование тренажеров эффективно в паре с хорошим преподавателем, который будет помогать понять технологию, понять происходящие процессы.

– Виртуализация отработки практических навыков – это потребность бизнеса или новая догма EduTech?

– Я убеждена, что цена должна соответствовать той ценности, которую даст курс/тренажер. Надо объективно смотреть на ситуацию, учитывать, какие задачи необходимо решить. Исходя из этого, принимать решения, что делать и какие технологии для этого использовать. В отдельных случаях виртуализация нужна и даст хороший результат, в других ситуациях она нецелесообразна. Сейчас чувствуется, что зачастую VR-тренажеры делают, потому что это модно, интересно, круто. Но можно было

Практический кейс

Серия тренажеров для изучения устройства технологического оборудования (3D-атласы)

Заказчик: ЧОУ ДПО «Корпоративный университет «Норильский никель»

Цель: Максимально наглядно объяснить устройство и принципы работы сложнейших узлов технологического оборудования.

Решение: Совместно с представителями корпоративного университета «Норильский никель» мы составили перечень оборудования, для эффективного изучения которого необходимо максимальное привлечение наглядных средств обучения. Изучив предметную область, мы поняли, что перечисленное выше оборудование имеет сложную конструкцию, много составных узлов и ряд технологических нюансов. Поэтому предложили заказчику комплексное решение – разработать интерактивный тренажер для изучения устройства с анимационными роликами по принципам работы оборудования. Интерактивный тренажер (3D-атлас) позволяет изучать устройство как в целом, так и отдельные его части. Изучение происходит при помощи 3D-моделей, которые в точности повторяют реальное оборудование. Тренажер позволяет заглянуть внутрь оборудования, изучить расположение составных частей установок, их назначение, технические характеристики и запустить анимационные ролики. Для подачи информации по принципам работы оборудования было разработано 28 анимационных роликов. Помимо обучения, тренажер позволяет проводить проверку полученных знаний.

Виртуальные тренажеры позволяют формировать навыки в случае не только стандартных ситуаций, но и внештатных, аварийных

Практический кейс

Тренажер-симулятор «Газовщик доменной печи»

Заказчик: Группа компаний «Метинвест» (ООО «Метинвест-Холдинг»)

Цель: Выработать и отработать устойчивые навыки действий технологического персонала в случаях возникновения нестандартных и аварийных ситуаций при выплавке чугуна на различных типах доменных печей.

Решение: Доменный процесс получения чугуна является одним из самых сложных в металлургии. Для него характерна как значительная непредсказуемость, за счет влияния на процесс множества факторов, так и высокая степень инертности.

Поэтому одним из наиболее важных навыков профессионального газовщика является умение выявить и устранить расстройство хода доменной печи на ранних этапах. Не менее важны оперативные и слаженные действия персонала доменного цеха при возникновении аварийных ситуаций, поскольку неверные действия или промедление могут вызвать значительные производственные потери, разрушение конструкций и даже гибель людей. Самый эффективный способ отработки навыков – тренажер-симулятор. Тренажер позволяет сформировать у сотрудников устойчивые навыки в случае аварийной ситуации и довести их до автоматизма.

За 7 месяцев мы создали такой тренажер, он был успешно внедрен заказчиком в процесс обучения.

решить задачу отработки практических навыков более дешевыми, но не менее наглядными и понятными способами. Бизнес пока еще осторожно относится к таким инвестициям.

– Какие направления виртуализации практической подготовки по рабочим специальностям наиболее востребованы?

– Однозначного ответа у меня нет. В разные периоды – разные лидеры. Конкретно сейчас наиболее популярны стропальщик, слесарь-ремонтник, сварщик, автомеханик. Также можно отдельно выделить популярные решения по направлениям: первая помощь, работа на высоте, электробезопасность и др.

Согласно данным маркетинговых исследований, рынок виртуальных тренажеров будет демонстрировать уверенный рост. Основные проблемы – затраты на

создание инфраструктуры, внедрение программного обеспечения, высокая стоимость разработки в сегменте VR, необходимость приобретения оборудования. Перечисленные сложности тормозят виртуализацию практической подготовки по рабочим профессиям. Снижение затрат на разработку – одна из важнейших стратегических задач. Поэтому впереди у нас – конкуренция компаний, становление крупных игроков. А это значит, что следить за цифровой трансформацией в сфере производственного обучения будет интересно.

Беседовал Сергей Брин

Тренажер – это прежде всего получение и отработка навыков, использование тренажеров эффективно в паре с хорошим преподавателем, который будет помогать понять технологию, понять происходящие процессы

Цифровая платформа национальной системы квалификаций

Цифровая платформа НСК: от инструмента аналитики к модели платформы сервиса.

Открытая информация как порождение цифровизации меняет бизнес-процессы и приводит к улучшению качества жизни. В 2020 году ресурсы национальной системы квалификаций были объединены в цифровую платформу на основе информационно-интеграционного модуля, предназначенного для обеспечения информационного обмена ресурсов НСК и внешних информационных ресурсов и систем между собой. В настоящий момент мы наблюдаем переход от аналитической к транзакционной модели – платформе-сервису. Поговорим об этом.

В процессе создания и развития практически любой информационной инфраструктуры, как правило, создается достаточно большое количество информационных систем и ресурсов, обеспечивающих автоматизацию предоставления го-

На начало 2021 года в реестре размещены сведения о 2390 квалификациях, 40 СПК, 536 центрах оценки квалификаций, 980 экзаменационных центрах.

сударственных и иных услуг, пользовательских сервисов, а также решающих другие функциональные задачи. Цифровая платформа НСК имеет четкую и понятную структуру. В ее основе ключевой элемент – «Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации» (nok-nark.ru). Он функционирует в соответствии с Федеральным законом №238-ФЗ от 3 июля 2016 года и Приказом Минтруда России №649н от 15 ноября 2016 года.

Целевая аудитория реестра – граждане, решившие пройти профессиональный экзамен или получившие свидетельство о квалификации и интересующиеся современными квалификациями и их возможностями. Активными пользователями реестра являются советы по профессиональным квалификациям, центры оценки квалификаций (экзаменационные площадки), работодатели, образовательные организации. Массив данных поступает в реестр из советов по профессиональным квалификациям и из центров оценки квалификаций. Пользователями реестра являются все участники системы независимой оценки квалификации.

Если вы работник или соискатель, то реестр позволит оперативно получить информацию о требованиях профессионального стандарта в отношении конкретной квалификации, найти в своем регионе место проведения независимой оценки, где можно пройти профессиональный экзамен, познакомиться с примерами оценочных средств. Через реестр есть возможность перейти в модуль «Демо-экзамен», где любой желающий может пройти укороченный вариант теоретической части профессионального экзамена. Для работодателя реализован механизм проверки по QR-коду или по номеру и дате свидетельства сведений о подтвержденной квалификации работника.

Эксплуатация ключевого сервиса цифровой платформы Национальной системы квалификаций предполагает высокие требования к стандарту работы с данными. В 2020 году реестр получил аттестат соответствия требованиям приказа ФСТЭК России к защите информации, не составляющей государственную тайну, содержащейся в государственных информационных системах. Реестр интегрирован с порталом Роструда «Работа в России».

Архитектура цифровой платформы НСК и порядок ее взаимодействия с «Реестром сведений о проведении независимой оценки квалификации» определяет наличие функциональных групп ресурсов (модулей). По состоянию на начало 2021 года введены в эксплуатацию и активно используются модули определения потребности в квалификациях, формирования квалификаций, управления качеством трудовых ресурсов. Рассмотрим каждый из них в отдельности.

Управление качеством трудовых ресурсов

Одна из главных заслуг цифровизации – это снижение количества бумажной работы и бюрократии при получении услуг, расширение возможностей для управления качеством трудовых ресурсов. Примером такого подхода может служить централизованное проведение теоретической части профессиональных экзаменов с использованием модуля «Онлайн экзамен» (ok.nark.ru).

Модуль «Онлайн экзамен» был создан по заказу Минтруда России и поддерживается Национальным агентством развития квалификаций в целях цифрового обеспечения организации и проведения теоретического этапа профессионального экзамена. Он относится к группе модулей управления качеством трудовых ресурсов.

> Модуль «Онлайн экзамен» получил аттестат соответствия требованиям приказа ФСТЭК России от 11 февраля 2013 года №17 «Об утверждении Требований о защите информации, не составляющей государственную тайну, содержащейся в государственных информационных системах».

Работа с модулем «Онлайн экзамен» предполагает обращение к нему как со стороны работников (соискателей), так и со стороны работодателей. Для физических лиц предусмотрен функционал записи и прохождения теоретической части профессионального экзамена. После успешного прохождения теоретической части соискатель имеет возможность осуществить регистрацию на практическую часть. Для юридических лиц предусмотрена организация записи сотрудников для прохождения теоретической части профессионального экзамена.

Программно-методический комплекс (ПМК) «Оценка квалификации» (kos-nark.ru) обеспечивает разработку, экспертизу и хранение оценочных средств в различных цифровых шаблонах, а также их публикацию в открытом доступе с возможностью пройти пробный экзамен. Сеть центров оценки и экзаменационных центров покрывает всю страну, возникает необходимость оперативного доступа к разработанным оценочным средствам. В сложившейся ситуации ПМК «Оценка квалификации» становится основным инструментом работы с оценочными средствами.

Целевая аудитория программно-методического комплекса «Оценка квалификации» – это эксперты и разработчики оценочных средств; советы по профессиональным квалификациям, центры оценки квалификаций (экзаменационные площадки – ЭП), работодатели, образовательные организации, учебные центры предприятий.

> В первом квартале 2021 года в реестр НОК были внесены 1223 оценочных средства.

ПМК «Оценка квалификации» представляет собой специализированную и мощную систему менеджмента средств оценки знаний, совмещающую как разработку проверочных заданий, так и возможность их апробации и экспертизы.

Определение потребности в квалификациях

Функциональная группа определения потребности в квалификациях представлена модулем «Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций)» (mrt.nark.ru) и его публичной витриной данных (skillscaner.ru). Понятие «жизненного цикла квалификации» пришло из менеджмента и обозначает совокупность стадий развития, которые проходит квалификация за период своего существования. Понятие жизненного цикла подразумевает прохождение нескольких этапов развития – от становления до угасания. Цифровая платформа НСК позволит решать аналитические задачи.

Модуль «Мониторинг рынка труда (жизненного цикла квалификаций)» позволяет проводить опросы работодателей и анализировать полученные результаты, в том числе смотреть на качественные и количественные изменения в содержании квалификаций. Он разработан по заказу Минтруда России и существенно сокращает затраты на проведение мониторинга рынка труда по таким параметрам, как отрасль/сектор экономики, регион, область профессиональной деятельности или конкретная квалификация. Для специалистов предусмотрен широкий набор аналитических опций и средств визуализации результатов.

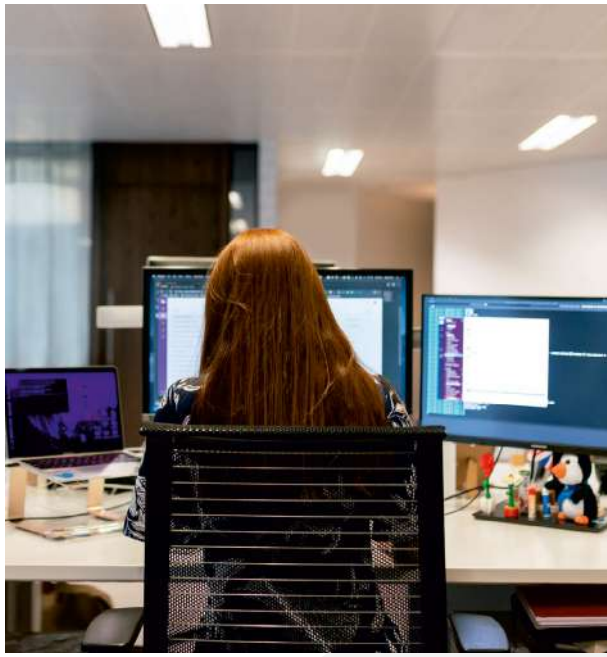
Формирование квалификаций

Определив потребность рынка в квалификациях, нужно сформировать требования к ним. Для этого среди компонентов общей цифровой платформы можно выделить функциональную группу модулей формирования квалификаций.

ПМК «Разработка квалификаций» (rk-nark.ru) позволяет проводить работу по разработке, актуализации проектов квалификаций, организовать экспертизу и обсуждение проектов квалификаций. Целевая аудитория комплекса – это разработчики проектов квалификаций и эксперты.

Модуль «Разработка отраслевых (секторальных) рамок квалификаций» (ork.nark.ru) позволяет систематизировать и обеспечить наглядное представление состава квалификаций и взаимосвязей между ними в определенном секторе экономики. Он представляет собой многофункциональный инструмент по разработке отраслевых (корпоративных) рамок квалификаций, профессиональных стандартов и квалификаций, перечней профессий и специальностей, который позволяет найти желаемую квалификацию, построить траекторию ее получения, оценить возможности дальнейшего профессионального роста. Целевая аудитория модуля – это эксперты СПК, центров оценки квалификаций и граждане, выбирающие квалификацию.

Модуль «Агрегатор образовательных программ получения квалификаций» (programm.nark.ru), ведущих к получению квалификаций, и иных материалов, связанных с подготовкой квалифицированных кадров, – инструмент, обеспечивающий взаимосвязь спроса и предложения на обучение для получения квалификации за счет размещения предложений качественных, прошедших экспертизу работодателей образовательных программ. Он также является частью цифровой платформы НСК и позволяет найти нужную программу обучения, получить всю необходимую информацию о поступлении и прохождении обучения. Каждая образовательная организация может размещать информацию о себе и своих образовательных программах. Для этого нужно просто зарегистрироваться и разместить необходимую информацию. На начало 2021 года в модуле в тестовом режиме размещено 165 образовательных программ.



Концепция «платформа как сервис»

В развитии цифровой платформы национальной системы квалификаций наблюдается переход от аналитической компоненты к транзакционной (модель – «платформа как сервис»). Применение функциональных модулей для обеспечения доступа граждан и организаций к основным услугам Национальной системы квалификаций предоставляет преимущества цифровизации для всех участников НСК.

Цифровизация услуг является перспективным направлением. По данным портала tadviser.ru, наблюдается рост платформ-сервисов в направлении «Госуправление», связанный с внедрением онлайн-сервисов госуслуг, ЕМИАС, ЕИС и аналогичных.

Единое окно

Важной задачей общей цифровой платформы НСК является обеспечение единых стандартов идентификации пользователей и предоставление удобного перехода между модулями в формате общей цифровой платформы НСК. В 2021–2022 годах планируется осуществить бесшовную интеграцию процессов взаимодействия пользователей с информационными ресурсами национальной системы квалификаций по принципу «одного окна».

Транзакционные и аналитические сервисы цифровой платформы НСК позволят обеспечить получение услуг в области определения потребностей в квалификациях, формирования квалификаций, управления качеством трудовых ресурсов (разработка оценочных средств, проведение независимой оценки квалификации с использованием цифровых технологий в режиме онлайн, проведение экспертизы широкого спектра материалов, связанных с независимой оценкой).

Ответом на запрос цифровизации могло быть стать активное внедрение модулей и компонентов цифровой платформы НСК, формирование на ее базе методологических подходов к цифровизации бизнес-процессов в СПК, центрах оценки квалификаций, образовательных организациях и частных компаниях.

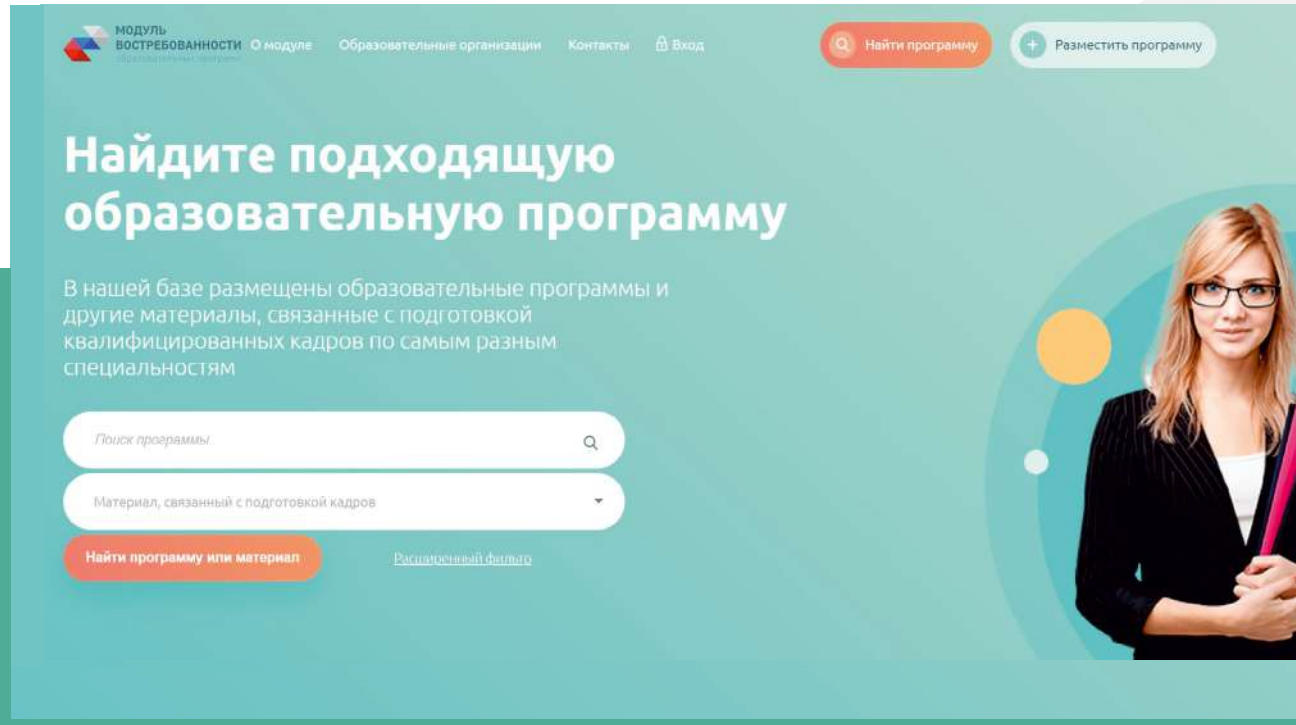
По прогнозу J’son & Partners Consulting, ежегодные темпы прироста рынка платформ-сервисов в период 2020–2025 годов составят 23% в год (по данным портала tadviser.ru).

Процесс аутентификации пользователей предполагается через страницу аутентификации ИЭС «Единое окно» с использованием личного кабинета на цифровой платформе НСК. Реализация единой аутентификации на ресурсах цифровой платформы НСК может рассматриваться как самостоятельная точка входа. В дальнейшем дополнительная точка входа может быть также интегрирована в портал госуслуги.

Предполагается и дальнейшее проектирование бридж-структуры в виде шины обмена данными, развитие сегмента открытых данных и доступа через API.

Выполнение задач поддержки и развития цифровой платформы НСК требует серьезных затрат на проектирование, расширения ресурсной базы, преодоления «болезни масштабирования», работу по обеспечению безопасности данных.

Валерий Гончаров,
руководитель Академии развития квалификаций Национального агентства развития квалификаций, к.и.н.
Александр Андреев,
советник Национального агентства развития квалификаций, к.э.н.



Интерфейс модуля «Агрегатор образовательных программ получения квалификаций» (programm.nark.ru)

Международное признание квалификаций

Эффективность рынка труда складывается из нескольких компонентов: баланса спроса и предложения, наличия продуманных регуляторных рычагов, адаптивности к постоянно меняющимся условиям. Не последнее место в этом ряду занимает механизм оценки и развития квалификаций рабочих кадров. Наличие на рынке труда работников, обладающих востребованными навыками, знаниями и умениями, является залогом конкурентоспособности национальной экономики и ее успеха в контексте глобальной мировой кооперации.

Постоянно трансформирующаяся экономическая конъюнктура и увеличивающийся стремительными темпами объем научных знаний определяют необходимость перехода от рынка профессий к рынку квалификаций. В Российской Федерации такому переходу способствует национальная система квалификаций. Поворотным моментом в ее развитии стало 16 апреля 2014 года, когда был создан Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, объединяющий представителей власти, работодателей, профессиональных союзов, ведущих вузов и экспертных организаций. За 7 лет национальная система квалификаций интенсивно развивалась.

Постоянно трансформирующаяся экономическая конъюнктура и стремительно увеличивающийся объем научных знаний определяют необходимость перехода от рынка профессий к рынку квалификаций.

Сегодня это 40 отраслевых советов по профессиональным квалификациям, 40 региональных методических центров в субъектах Российской Федерации, 1513 площадок для проведения квалификационных экзаменов и около 90 тыс. выданных свидетельств о квалификации.

Теоретический этап профессионального экзамена для российских соискателей в Германии

Очевидно, что внутристрановые процессы не могут развиваться без учета международного контекста. В глобальном мире обмен опытом, накопленным в разных государствах, – ключ к решению сходных проблем. Кроме того, международный обмен трудовыми ресурсами за последние годы стал одним из важнейших факторов развития экономики.

В него сегодня вовлечены практически все страны. В таких условиях возникает необходимость в согласовании подходов, выработке правил взаимного признания квалификаций.

Эта задача осознается несколькими отраслевыми советами по профессиональным квалификациям (в области сварки, в атомной энергии, финансовых рынков и др.). Для того чтобы обеспечить приток квалифицированной рабочей силы, в шести иностранных государствах – Армении, Индии, Казахстане, Китае, Узбекистане, Турции – созданы площадки для проведения профессиональных экзаменов.

Расширение масштабов этой деятельности является частью Стратегии развития национальной системы квалификаций на период до 2030 года. Документом определена задача по обеспечению международной сопоставимости квалификаций и совершенствованию механизмов признания российских квалификаций в зарубежных странах и иностранных квалификаций в Российской Федерации. Одно из условий ее выполнения – изучение и согласование применяемых в раз-

Одна из задач Стратегии развития национальной системы квалификаций на период до 2030 года – обеспечение международной сопоставимости квалификаций и совершенствование механизмов признания российских квалификаций в зарубежных странах и иностранных квалификаций в России.

ных странах методик и процедур оценки квалификации.

В 2018 году Национальное агентство совместно с Федеральным институтом профессионального образования Германии (BIBB) и объединениями работодателей из России и Германии приступило к реализации проекта «Квалификации в глобальном мире». Цель проекта – выработка и апробация общих подходов к процедуре и содержанию оценки квалификаций.

Проект был направлен на решение нескольких текущих и перспективных задач:

- **создание прецедента для формирования двустороннего признания квалификаций между Россией и Германией;**

Команда экспертов-экзаменаторов от Германии на экзамене для российских соискателей

Команда российских соискателей в Германии

- **снижение бюрократических барьеров, препятствующих международному обмену трудовыми ресурсами;**
- **насыщение российского рынка труда иностранными специалистами по значимой для отечественной экономики квалификации;**
- **сопоставительный анализ российских оценочных средств, образовательных программ с немецкими аналогами.**

Германия выбрана страной-партнером не случайно. Она является лидером среди членов Европейского союза по объему валового внутреннего продукта и занимает одно из ведущих мест в мире по качеству подготовки кадров.

Немецкая система профессионального образования имеет давнюю историю. Ее основу заложили еще 120 лет назад. Год от года она совершенствовалась и на сегодняшний день представляет собой органичный механизм, основанный на эффективном взаимодействии и разделенной ответственности за воспроизводство квалифицированных кадров между государством и работодателями. Более полумиллиона студентов колледжей и 420 тыс. предприятий (из 1,7 млн) в Германии вовлечены в систему дуального образования более чем по 300 профессиям.

Практический этап профессионального экзамена для германских соискателей в России (ПАО «КАМАЗ», Набережные Челны)

С первого дня производственного обучения студент, как правило, становится членом команды и вместе с мастером включается в работу. Разумеется, вначале молодому человеку не доверяют ответственные или опасные задания, но и не привлекают к неквалифицированному труду. Соотношение теоретических занятий и практики варьируется от предприятия к предприятию. Распространенной является схема, при которой студент 4 дня работает и 1 день учится. Такая схема является привлекательной для предпринимателей, поскольку позволяет осуществлять наем сотрудников, имеющих необходимый опыт работы в конкретной организации и разделяющих ее ценности. Так, в федеральной земле Бавария около 80% студентов после завершения обучения остаются на предприятиях, в которых проходили практику.

Проектом изначально были предусмотрены модельные условия. Важно было создать прецедент «перекрестной» оценки, выявить сходство и различие требований к квалификации и ее подтверждению, понять, возможен ли в дальнейшем единый экзамен, по результатам которого соискатели будут получать документ, одинаково признаваемый в обеих странах. В число участников с обеих сторон вошли либо учащиеся последних курсов колледжей, либо выпускники, недавно завершившие обучение. Для молодых людей особенно важно чувствовать себя «защищенными» признаваемой квалификацией.

Проект реализуется в несколько этапов. Первый шаг – обмен комплектами заданий для профессиональных экзаменов и учебными планами для предварительного анализа и адаптации материалов, серия онлайн-совещаний, в ходе которых обсуждаются организационные и содержательные вопросы. Несмотря на общность подходов к оценке, принятых в двух странах, есть и специфические черты. Их выявление позволяет экспертам-экзаменаторам исключать вопросы, имеющие национальную специфику, связанную, например, с законодательствами двух стран.

В целях соблюдения единства целей и задач проекта, а также распределения ответственности участники заключают соглашения о сотрудничестве.

Далее – практическая фаза проекта. Студенты из России сдают профессиональные экзамены в Германии с использованием немецкого инструментария, а немецкие студенты – экзамен в России по российским профессиональным стандартам. Экзамен состоит из теоретического и практического этапа и проходит на родном для испытуемых языке.

По итогам сданных экзаменов учащиеся получают аналог документа о квалификации, выдаваемой в стране прохождения экзамена. Данный документ не имеет юридической силы в стране предъявления и является лишь подтверждением успешного участия в проекте.

В результате реализации проекта страны-участницы получают возможность:

Практический этап профессионального экзамена для российских соискателей в Германии

- провести сопоставление отраслевых квалификационных структур России и Германии, определить номенклатуры возможных сопрягаемых профессий и квалификаций в сфере автомобилестроения;
- изучить и сопоставить требования к профессиям, квалификациям;
- исследовать и сопоставить оценочные средства, применяемые для процедуры оценивания профессии, квалификации;
- изучить практические подходы к реализации трудовых функций непосредственно на производстве в стране-партнере;
- установить деловые контакты с зарубежными партнерами.

В 2018 году работа в рамках проекта велась по модельному признанию квалификации «Парикмахер». В нее включились Совет по профессиональным квалификациям в индустрии красоты, Центральный союз немецких парикмахеров, Федеральный институт профессионального образования и обучения (Германия).

Все соискатели успешно справились с испытаниями. Обе стороны получили ценный опыт, возможность посмотреть «со стороны» на собственную систему оценки квалификаций, понять уникальность национального подхода и определить направления совершенствования сложившейся традиции.

Именно поэтому Национальное агентство приняло решение пролонгировать проект в 2019 году. В качестве нового объекта эксперимента была определена не менее востребованная, но более наукоемкая квалификация – «Автомехатроник по ремонту автотранспортных средств». Участниками на новом этапе стали Министерство образования и науки Германии, Совет по профессиональным квалификациям в автомобилестроении, созданный на базе Объединения автопроизводителей России, ПАО «КАМАЗ», Международный концерн TÜV Rheinland Group, Российско-Германская внешнеторговая палата (АНК), Федеральный институт профессионального образования и обучения (BIBB, Германия).

После предварительной экспертно-консультационной подготовки и формирования комплектов оценочных средств учащиеся Технического колледжа имени В. Д. Поташова и Камского государственного автомеханического колледжа имени Л. Б. Васильева из города Набережные Челны посетили Берлин, где на площадке Академии TÜV сдали теоретический и практический экзамены по стандартам, принятым в Германии. На каждый этап испытания отводился отдельный день.

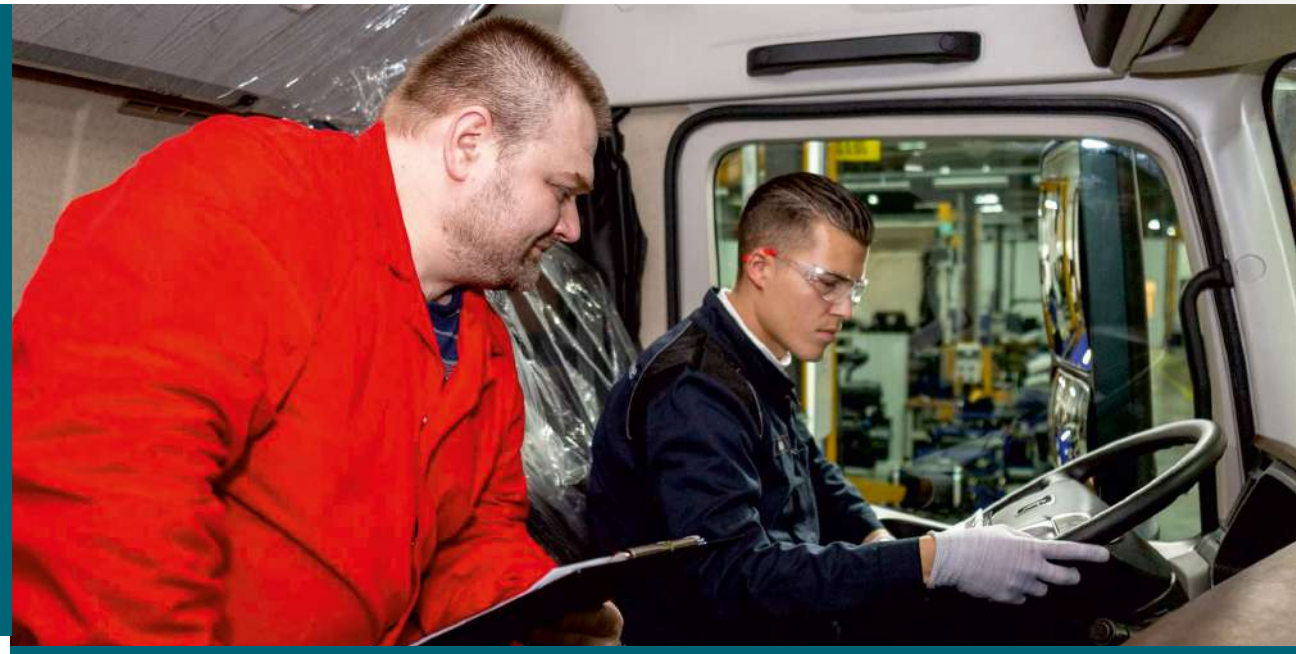
Экзамен для россиян проходил в строгом соответствии с принятой в Германии процедурой. Первый день начался с проверки документов, подписания ведомостей участников экзамена и диагностики самочувствия испытуемых (могут ли те быть допущены к испытаниям по медицинским показаниям).

На теоретический этап было отведено 4 часа с перерывом в 30 минут после первых 2 часов. По правилам Торгово-промышленной палаты Германии, отвечающей за проведение независимых профессиональных экзаменов по квалификации «Автомехатроник», вопросные листы и формы для заполнения ответов выдаются испытуемым исключительно на бумажном носителе. Данные документы подлежат хранению в течение 10 лет после проведения экзамена.

Теоретическая часть была проведена в форме письменных развернутых ответов на вопросы, сформулированные как кейсы. Это позволяет проблематизировать содержание оценочных средств. Практическая часть рассчитана на 8 часов и включает в себя задания по предпродажной подготовке автомобиля, поиску неисправностей в работе механизмов, диагностике электронных систем и электрооборудования.

В рамках совместного российско-германского проекта «Квалификации в глобальном мире» обеспечено модельное признание квалификаций «Парикмахер» и «Автомехатроник по ремонту автотранспортных средств». В настоящее время ведется работа по признанию квалификации «Мехатроник».

Экскурсия по ПАО «КАМАЗ» для организаторов проекта, экспертов-экзаменаторов и соискателей



Студент из Германии проходит инструктаж за рулем автомобиля КамАЗ

Объективность результатов проекта достигалась за счет того, что немецкая сторона вплоть до момента выдачи студентам экзаменационных заданий не раскрывала их содержание. Технологические карты не предоставлялись заблаговременно. Технический инструктаж испытуемых и знакомство с инструментами и оборудованием были проведены накануне экзамена. Таким образом, студенты были поставлены в условия, максимально приближенные к реальной деятельности.

Далее экзаменационную эстафету приняла Россия. Испытания для немецких учащихся были организованы на экзаменационной площадке ПАО «КАМАЗ» – в корпоративном учебном центре МИТТУ (РИПТиБ) и учебно-технологическом комплексе, расположенном непосредственно на заводе. Экзамен сдавали немецкие студенты, проходившие обучение в рамках дуальной системы в сервисных центрах, специализирующихся на обслуживании автомобилей Mercedes. В ходе визита немецким гостям показали учебные комнаты, центр прикладных квалификаций машиностроения, ИТ-парк. Кроме того, студенты смогли познакомиться с производственными мощностями предприятия и попрактиковаться в управлении большегрузным автомобилем.

Теоретическая часть длилась 2 часа. Испытания были проведены в привычном для России онлайн-формате. Эта особенность вызвала интерес у экспертов из Германии, поскольку процедура экзамена оптимизируется, снижается ее затратность. Однако нельзя не отметить, что преобладание вопросов с выбором ответа ограничивает возможности для оценки – ведь в этом случае можно оценить лишь уровень знаний. Анализ немецких материалов (заданий-кейсов) показал возможности их адаптации в российских условиях для проблематизации содержания теоретических заданий без нарушения требований тестологии.

> Следующий шаг в развитии двусторонних отношений России и Германии в сфере профквалификаций – разработка единого механизма признания квалификаций (документов о квалификации).

Практический этап был рассчитан на 8 часов и по аналогии с немецким экзаменом включал в себя задания на проведение предпродажной подготовки автомобиля, диагностики неисправностей в работе механизмов, дефектовку и ремонт двигателя. Определенные трудности у студентов из Германии вызвало задание, связанное с диагностикой двигателя, поскольку сервисные центры, обслуживающие автомобили Mercedes в ФРГ, не ремонтируют двигатели сами, а направляют их производителю. Тем не менее требования к заявленной квалификации предусматривают выполнение подобных работ. В связи с открывшимся обстоятельством экзаменационная комиссия пошла на единственную уступку испытуемым: время на выполнение задания было увеличено.

Несмотря на высокую ответственность и связанное с ней волнение, и российские, и немецкие студенты показали высокие результаты (от 75% до 100% успешно выполненных заданий).

К оценке результатов экзамена были привлечены высококвалифицированные эксперты. Российских студентов оценивали экзаменаторы из Торгово-промышленной палаты Германии, немецких – специалисты ПАО «КАМАЗ» (Набережные Челны) и ООО «Бизнес-Кар» (Москва).

Проект показал свою результативность, поэтому представители ПАО «КАМАЗ» приняли решение о его пролонгации в 2020–2021 годах, расширив спектр модельных квалификаций. Теперь в качестве объекта исследования выбрана квалификация «Мехатроник»[1]. Германия уже объявила тендер на поиск организации-партнера с немецкой стороны.

Также в 2020 году к работе присоединился Совет по профессиональным квалификациям агропромышленного комплекса. С немецкой стороны в проект вошло сельскохозяйственное предприятие DEULA-Nienburg. В течение года была проведена вся необходимая методическая работа, при этом, в отличие от прошлых лет, она велась не по одной, а по двум квалификациям: «Техник-механик в сельском хозяйстве – агромехатроник» и «Мастер сельскохозяйственного производства – фермер». Экзаменационные мероприятия запланированы на 2021 год. Впервые будет апробирован дистанционный формат теоретической части экзамена. Для этого будет использована цифровая платформа «Онлайн-экзамен».

Опыт проекта по модельному оцениванию квалификаций подтверждает заинтересованность в нем обеих сторон. Результаты оценки качества подготовки студентов, мнение иностранных экспертов о полноте и корректности оценочных средств позволяют получить важную информацию о состоянии национальной системы квалификаций и ее отраслевых сегментов. Это своего рода экспертиза актуальности и достаточности системы, а также инструмент для выбора перспектив развития.

Следующим шагом в развитии двусторонних отношений России и Германии может стать разработка единого механизма признания квалификаций (документов о квалификации) между двумя государствами.

Методическая работа, связанная с формированием согласованного понимания процесса двустороннего признания, уже проделана. На надстрановом уровне сложилось общее понимание термина «квалификация», единых критериев объективности и достоверности оценки, содержания оценочного инструментария. Для совместной работы сформирован необходимый задел. Перспективы сближения систем квалификаций двух стран будут обсуждаться в мае нынешнего года в ходе российско-германской конференции «Признание квалификаций» с участием профильных экспертов от обеих стран.

Иван Митрофанов,
советник по региональному развитию и международным связям Национального агентства развития квалификаций
к.э.н.

1 В отличие от квалификации «Автомехатроник», позволяющей проводить комплексную диагностику и ремонт автомобильного транспорта, квалификация «Мехатроник» предполагает наличие более широкого спектра компетенций в области механики, электроники и информатики и не связана исключительно с автотранспортом.

Академия
развития
квалификаций

КАК В АУДИТОРИИ, ТОЛЬКО ДОМА

- обучение 24/7 и поддержка пользователей
- теория и практика с преподавателями
- интерактивные материалы
- только востребованные программы
- рассрочка оплаты на 6, 8 и 12 месяцев
- мероприятия Клуба выпускников

Для всех участников системы НСК мы дарим скидку в размере 10% от стоимости обучения на выбранном курсе

Используйте купон

nark.ispringlearn.ru

A5DB898D

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ РОССИИ

№1 (1)

Учредитель
Автономная некоммерческая организация **«Национальное агентство развития квалификаций»**

Главный редактор
Лейбович А. Н.

Заместитель главного редактора
Лоцманова О. Х.

Редакционная коллегия
Духанина Л. Н., Ефимчук И. П., Замосковный А. В., Кузьмина Н. Н., Прокопов Ф. Т., Юргелас М. В.

Редакция
Гончаров В. В., Крылова Е. А., Маширова А. Г.

Тираж **900 экз.**

Цена **Бесплатно**

Адрес редакции и издателя
Автономная некоммерческая организация «Национальное агентство развития квалификаций»
109240, Москва,
Котельническая наб., 17

Контакты
+7 (495) 966-16-86 (доб. 1005)
journal@nark.ru
journal.nark.ru

Адрес типографии
Общество с ограниченной ответственностью «СИНЕРЖИ»
125008, г. Москва,
3-й Новомихалковский пр., дом 3а

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов. При использовании материалов журнала ссылка на журнал и его электронную версию обязательна. Перепечатка только с разрешения редакции.
Подписано в печать **07. 04. 2021 г.**

12+